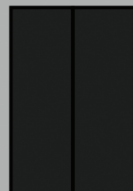


საქართველოს სასამართლოს გუზაგი

დეკლარაციისა და კრწმონის
ხელშეწყობის ფაქტორები
სასამართლო სისტემაში



საქართველოს
სასამართლოს
გუზაგი

საქართველოს სასამართლოს გუზაბი

ნეკოტიფიკაცია და კრონიზების ხელშეწყობი ფაქტორები სასამართლო სისტემაში

თბილისი, 2022

კვლევა გამოცემულია ღია საზოგადოების ფონდის ფინანსური მხარდაჭერით. ავტორის მიერ მასალაში გამოთქმული მოსაზრება შესაძლოა არ გამოხატავდეს ფონდის პოზიციას. შესაბამისად, ფონდი არ არის პასუხისმგებელი მასალის შინაარსზე.

კვლევაზე პასუხისმგებელი პირი:

ნაზი ჯანგბაშვილი, საქართველოს სასამართლოს გუშაგის დირექტორი

კვლევის ავტორი: ნინო წერეთელი

კვლევაზე მუშაობდნენ:

თამარ ავალიანი - სამართლებრივი ექსპერტი

სალომე კვირიკაშვილი - მკვლევარი

ყდის ილუსტრაცია: მარიამ სიხარულიძე

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, საქართველოს სასამართლოს გუშაგის წერილობითი ნებართვის გარეშე.



ლუბლიანას ქ. N 13ბ, 0159 თბილისი, საქართველო
info@courtwatch.ge / 032 219 70 04

www.courtwatch.ge

© 2022, საქართველოს სასამართლოს გუშაგი

სარჩები

1. შესავალი	5
1.1. კვლევის მიზნები	5
1.2. კვლევის თავისებურებები	7
1.3. კვლევის სტრუქტურა და მეთოდოლოგია	7
2. მოსამართლეების კარიერა - საკანონმდებლო ჩარჩო და პრაქტიკა	9
2.1. სამართლებრივი რეგულირება და საკანონმდებლო გარანტიები ნეპოტიზმის/კრონიზმის წინააღმდეგ	9
ა. იუსტიციის საბჭოს უფლებამოსილებების ფარგლები და სასამართლოში კადრების შემოღინების კონტროლი - პირველი და სააპელაციო ინსტანციები	9
ბ. გადაწყვეტილებების დასაბუთების მოთხოვნა, როგორც გარანტია იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს თვითნებობის წინააღმდეგ	16
გ. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადაწყვეტილებების გასაჩივრების ეფექტიანობა პრაქტიკაში	23
დ. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საქმიანობის გამჭვირვალობა კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში	25
2.2. უზენაესი სასამართლო მოსამართლეობის კანდიდატურების შერჩევის პროცესი და გამოცდილება (2020-2022) - ფილტრები	27
2.3. ადმინისტრაციულ და სხვა პოზიციებზე მოსამართლეების დანიშვნის მარეგულირებელი ნორმები და პრაქტიკა	32
ა. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მოსამართლე წევრების არჩევა	32
ბ. თავმჯდომარეების დანიშვნა	35
2.4. შეჯამება - როგორ შეიძლება გავიგოთ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საკადრო პოლიტიკა? რა ფაქტორები ახდენს გავლენას სასამართლო კორპუსის დაკომპლექტებაზე?	38
3. დასაქმება სასამართლოებისა და იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს აპარატში: საკანონმდებლო ჩარჩო და პრაქტიკა	39
4. ინტერვიუების ანალიზი	45
4.1. ნეპოტიზმის/კრონიზმის და მისი მასშტაბების აღქმა	45

4.2. ვინ დგას არამერიტოკრატიული (ნეპოტიზმსა და კრონიზმზე დამყარებული) საკადრო პოლიტიკის უკან?	49
მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფი და ძალაუფლების კონცენტრაცია	49
4.3. რას ემსახურება ნეპოტიზმზე, კრონიზმსა და ზოგადად არამერიტოკრატიულ მიდგომებზე დამყარებული საკადრო პოლიტიკა?	51
1. ძალაუფლების შენარჩუნება	51
2. მოსამართლეების ქცევის კონტროლი, მათ შორის, სენსიტიურ საქმეებში მმართველი პარტიისთვის სასურველი შედეგების გარანტირება	52
4.4. არაფორმალური კრიტერიუმები	53
ა. მოსამართლეების დანიშვნა	53
ბ. მოსამართლეების დანიშნაობა	56
გ. აპარატში დასაქმება და დანიშნაობა	57
4.5. სისტემაში მოხვედრის და კარიერული წინსვლის არაფორმალური მექანიზმები	59
4.6. ქცევის არაფორმალური წესების კულტივირება	61
4.7. არამერიტოკრატიული მიდგომის შედეგები	64
4.8. ხელშემწყობი ფაქტორები	68
ა. მმართველი პარტიის მიერ მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფის მხარდაჭერა და ინტერესი მართვად მოსამართლეებში	68
ბ. მოსამართლეების პასიურობა და კონფორმიზმი	69
გ. სასამართლოში კარიერის მიმართ დაბალი ინტერესი და კონკურენციის ნაკლებობა	70
დ. დაბალი საზოგადოებრივი ინტერესი	70
5. კვლევის შეჯამება	70
6. ცვლილებები	73

1. შესავალი

1.1. კვლევის მიზნები

აღნიშნული კვლევის მიზანია სასამართლო სისტემაში არამერიტოკრატიული მიდგომების და, უფრო კონკრეტულად, ნეპოტიზმის და კრონიზმის მასშტაბების შეფასება, ფორმალური და არაფორმალური ფაქტორების გამოყოფა, რომლებიც ხელს უწყობს ამ მიდგომების დამკვიდრებას და შენარჩუნებას. აქცენტი კეთდება კანონმდებლობის ხარვეზებსა და კანონმდებლობის იმპლემენტაციის პრობლემებზე, ასევე არაფორმალური გავლენების, არაფორმალური ნორმებისა და მექანიზმების როლზე¹ სასამართლოების დაკომპლექტებაში. კვლევა არ ისახავს მიზნად სასამართლო სისტემის ფარგლებში კონკრეტული ნათესაური, მეგობრული და სხვა სოციალურ კავშირების დადგენას, თუმცა კვლევის ფარგლებში მოპოვებული მასალა, მათ შორის, ინტერვიუები, იძლევა ასეთი პრაქტიკის მასშტაბებზე მსჯელობის საშუალებას კონკრეტულ მაგალითებზე მითითების გარეშე.

(არამერიტოკრატიული) საკადრო პოლიტიკა გავლენას ახდენს მართლმსაჯულების ხარისხზე და ასევე სასამართლოს მიმართ საზოგადოების ნდობის ხარისხზე. World Justice Project-ის კანონის უზენაესობის ინდექსის მიხედვით, 2015-2021 წლებში საქართველოში მდგომარეობა გაუარესდა სასამართლო ხელისუფლების მიერ აღმასრულებელ ხელისუფლებაზე ინსტიტუციური კონტროლის თვალსაზრისით.² ასევე გაუარესდა

1 ფორმალური წესები ასახულია კანონმდებლობაში, არაფორმალური წესები და ინსტიტუტები ყალიბდება პრაქტიკაში საკანონმდებლო საფუძვლის გარეშე. არაფორმალური წესების არსებობა გულისხმობს ქვეყნის სიზმირეს/განმეორებითობას იმ შეგნებით, რომ აღნიშნული ქვეყნა სავალდებულოა და მისგან გადახვევის შემთხვევაში სანქციები გამოიყენება. დამატებით ფორმალურ და არაფორმალურ ნორმებზე იხ. Gretchen Helmke and Steven Levitsky, „Informal Institutions and Comparative Politics: A Research Agenda,“ 2(4) Perspectives on Politics (2004), 725-740; Hans Joachim Lauth, „Informal Institutions and Democracy,“ 7(4) Democratization (2010), 21-50; Anna Grzymala-Busse, „The Best Laid Plans: The Impact of Informal Rules on Formal Institutions in Transitional Regimes,“ 45(3) Studies in Comparative International Development (2010), 311-333.

2 სასამართლო ხელისუფლების მიერ აღმასრულებელ ხელისუფლებაზე ინსტიტუციური კონტროლის თვალსაზრისით, 2015 წელს საქართველოს ეკავა 48-ე პოზიცია (102-დან, ქულა 0.56), 2016 წელს - 62-ე პოზიცია (113-დან, ქულა 0.54), 2017-2018 წწ. - 69-ე პოზიცია (113-დან, ქულა 0.49), 2019 წელს - 77-ე პოზიცია (126-დან, ქულა 0.46), 2020 წელს - 82-ე პოზიცია (128-დან, ქულა 0.44), 2021 წელს - 87-ე პოზიცია (139-დან, ქულა 0.45).

სამოქალაქო³ და სისხლის სამართლის⁴ (კიდევ უფრო მკვეთრად) საქმეების გადაწყვეტისას სასამართლოების დამოუკიდებლობის ხარისხი. Freedom House-ის 2022 წლის ანგარიში მიუთითებს, რომ რეფორმების მიუხედავად, პოლიტიკური ჩარევა სასამართლოების საქმიანობაში, ასევე გამჭვირვალობის და პროფესიონალიზმის ნაკლებობა სასამართლო სისტემაში მნიშვნელოვან პრობლემად რჩება.⁵ აშშ-ს სახელმწიფო დეპარტამენტის 2021 წლის ანგარიშში მითითება გაკეთდა ხარვეზებზე იუსტიციის საბჭოს მოსამართლე წევრების და სასამართლოს თავმჯდომარეების შერჩევა-დანიშვნის კუთხით; ასევე - სასურველი შედეგების მიღების გზებზე, მათ შორის, თავმჯდომარეების მიერ საქმეების განაწილების პროცესის მანიპულირებაზე.⁶ ბოლო წლებში კრიტიკის საგანი იყო მოსამართლეების შერჩევის მარეგულირებელი კანონმდებლობა და პრაქტიკა.⁷

3 ფაქტორი: სამოქალაქო მართლმსაჯულება თავისუფალია პოლიტიკური გავლენებისგან. 2015 წელს საქართველოს ეკავა 42-ე პოზიცია (102-დან, ქულა 0,52), 2016 წელს - მე-60 პოზიცია (113-დან, ქულა 0,49), 2017-2018 წლებში - 63-ე პოზიცია (113-დან, ქულა 0,48), 2019 წელს - 74-ე პოზიცია (126-დან, ქულა 0,44), 2020 წელს - 88-ე პოზიცია (128-დან, ქულა 0,39), 2021 წელს - 89-ე პოზიცია (139-დან, ქულა 0,41).

4 ფაქტორი: სისხლის სამართლის მართლმსაჯულება თავისუფალია არასათანადო პოლიტიკური გავლენებისგან. 2015 წელს საქართველოს ეკავა 49-ე პოზიცია (102-დან, ქულა 0,46), 2016 წელს - 72-ე პოზიცია (113-დან, ქულა 0,39), 2017-2018 წლებში - 76-ე პოზიცია (113-დან, ქულა 0,35), 2019 წელს - 96-ე პოზიცია (126-დან, ქულა 0,28), 2020 წელს - 96-ე პოზიცია (128-დან, ქულა 0,27), 2021 წელს - 104-ე პოზიცია (139-დან, ქულა 0,28). ამ საკითხზე აშშ სახელმწიფო დეპარტამენტის ანგარიშში საქართველოზე მითითებულია, რომ მოსამართლეები ექვემდებარებიან გარე და შიდა ზეწოლას პოლიტიკურად სენსიტიურ საქმეებში. იხ. <https://bit.ly/3RB6qUp>.

5 Georgia: Freedom in the World 2022 Country Report, Freedom House. იხ. <https://bit.ly/3TKPrko>.

6 აშშ სახელმწიფო დეპარტამენტის ანგარიშში საქართველოზე. იხ. <https://bit.ly/3TI9aBn>.

7 აშშ სახელმწიფო დეპარტამენტის 2021 წლის ანგარიში საქართველოზე, ასევე, საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეების წარდგენის და დანიშვნის საკითხზე, ODIHR, 2019 წლის ივნისი-დეკემბერი: მითითებულია, რომ საკანონმდებლო ჩარჩო არ ქმნიდა შერჩევის პროცესში გადაწყვეტილებების ობიექტური კრიტერიუმების საფუძველზე მიღების გარანტიას. მეტი ძალისხმევა იყო საჭირო იუსტიციის უმაღლესი საბჭოსა და პარლამენტის მხრიდან პროცესის ობიექტურობის, სამართლიანობის, თანმიმდევრულობის და მის მიმართ საზოგადოებრივი ნდობის უზრუნველსაყოფად. ხაზი გაესვა, რომ კანონმდებლობის გაუმჯობესების მიუხედავად, რჩებოდა ხარვეზები, რომელთა გამოც კანდიდატების ღირსებებზე დაყრდნობით მოსამართლეების შერჩევის მიზნის მიღწევა ვერ ხერხდებოდა.

1.2. კვლევის თავისებურებები

კვლევა განსხვავდება აქამდე ჩატარებული სხვა კვლევებისგან რამდენიმე ნიშნით, რადგან:

1. ემყარება იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საკადრო პოლიტიკის სისტემურ ანალიზს 2013 წლიდან დღემდე. აქცენტი გაკეთდა მოსამართლეთა დანიშვნებზე, პროცედურული გარანტიების (მაგალითად, პროცესის ღიაობა, დასაბუთებების ვალდებულება, გასაჩივრების უფლება) ეფექტიანობაზე, რომელთა დანიშნულებაა შერჩევის პროცესის სამართლიანობის და თანმიმდევრულობის უზრუნველყოფა, ასევე - ხარისხის კონტროლი;
2. არ შემოიფარგლება კანონმდებლობისა და მისი იმპლემენტაციის ანალიზით. მასში ასევე წარმოდგენილია მსჯელობა ქცევის არაფორმალურ ნორმებსა და არაფორმალურ პროცესებზე. მათ დასადგენად ორგანიზაცია ეყრდნობა დოკუმენტურ და სხვა წყაროებს, მათ შორის ინტერვიუებს ყოფილ და მოქმედ მოსამართლეებთან, სასამართლოს მოხელეებთან, ადვოკატებთან, ექსპერტებთან;
3. ფარავს არა მხოლოდ მოსამართლეების, არამედ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს და სასამართლოების მოხელეების შერჩევა-დანიშვნასაც, რაც აქამდე ნაკლებად იყო შესწავლის და დაკვირვების საგანი.

1.3. კვლევის სტრუქტურა და მეთოდოლოგია

კვლევა ორ ნაწილად იყოფა. პირველი ნაწილი მოიცავს ქართული კანონმდებლობის და პრაქტიკის ანალიზს, რომელიც აჩვენებს, როგორ იყენებენ გავლენიანი მოსამართლეები (იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრები, სასამართლოს თავმჯდომარეები) კანონმდებლობას სასამართლოების მათთვის სასურველი კადრებით დასაკომპლექტებლად. აქვე ნაჩვენებია ნეპოტიზმის და კრონიზმის გამოსარიცხად კანონმდებლობით გათვალისწინებული გარანტიების უსარგებლობა. ამ ნაწილში ორგანიზაცია ეყრდნობა შემდეგ წყაროებს:

1. რელევანტური კანონმდებლობა;
2. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადაწყვეტილებები;
3. სასამართლოების რელევანტური გადაწყვეტილებები;
4. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საქმიანობის მონიტორინგის ყოველწლიური ანგარიშები;
5. სხვა თემატური ანგარიშები;

6. სამეცნიერო სტატიები;⁸
7. ინფორმაცია, რომელიც მკვლევარების ჯგუფმა ამ ანგარიშისთვის იუსტიციის უმაღლესი საბჭოდან და სასამართლოებიდან გამოითხოვა;
8. საგაზეთო და სხვა სტატიები, ინტერვიუები და ა.შ.

მეორე ნაწილი მოიცავს ნახევრად სტრუქტურირებულ ინტერვიუებს, რომლებიც საქართველოს სასამართლოს გუშაგის მკვლევარების ჯგუფმა ჩაატარა 2022 წლის თებერვლიდან აპრილამდე სპეციალური კითხვარის (დანართი N1) საფუძველზე. რესპონდენტებს გავაცანიტ კვლევის პირობები, მათ შორის ავუსხენით, რომ მათი ინტერვიუების ჩანაწერები ანონიმურია და არ გასაჯაროვდება. სულ ჩატარდა 30 ინტერვიუ⁹ მოქმედ და ყოფილ მოსამართლეებთან და სასამართლოს მოხელეებთან, ადვოკატებთან, ექსპერტებთან. ინტერვიუების შემდეგ ეს ჩანაწერები გაანალიზდა - გამოიყო საკითხები, რომლებზეც სხვადასხვა კატეგორიის რესპონდენტებს თანხვედრა ჰქონდათ და რომლებზეც განსხვავებული მოსაზრებები გამოითქვა. ინტერესის საგანი იყო რესპონდენტების მიერ ნეპოტიზმის და კორუპციის მასშტაბების და საკანონმდებლო გარანტიების ეფექტიანობის აღქმა, ასევე მსჯელობა ხელშემწყობ ფაქტორებზე. გამოიკვეთა არაფორმალური კრიტერიუმები, რომლითაც არჩევენ მოსამართლეებს/სასამართლოს მოხელეებს და სისტემაში მოხვედრის შესაძლებლობა არაფორმალური მექანიზმებით. უნდა აღინიშნოს, რომ აქ საუბარია სიტუაციის სუბიექტურ აღქმაზე რესპონდენტების მხრიდან, თუმცა რესპონდენტთა მოსაზრებების მნიშვნელოვანი თანხვედრა დასკვნებს გარკვეულ ობიექტურობას სძენს.

8 კვლევის ავტორი ყვრდნობდა მის მიერ ჩატარებულ რამდენიმე კვლევას, რომლის ფარგლებში მან ასევე ჩანერა 20-მდე ინტერვიუ, ძირითადად, ფორმალურ და არაფორმალურ ფაქტორებზე, რომლებიც მოსამართლეების დამოუკიდებლობის ხარისხს განსაზღვრავს. იხ. Nino Tsereteli, Backsliding into Judicial Oligarchy? The Cautionary Tale of Georgia's Failed Judicial Reforms, Informal Judicial Networks and Limited Access to Leadership Positions, Review of Central and East European Law 47 (2) (2022) 167–201; Nino Tsereteli, Judicial Recruitment in Post-Communist Context: Informal Dynamics and Façade Reforms, International Journal of the Legal Profession (2020), იხ. <https://bit.ly/3cLi7Jz>. სხვა ქვეყნების გამოცდილება: იხ. Samuel Spáč, Matej Šimalčík, Gabriel Šipóš, Let's Judge the Judges: How Slovakia Opened its Judiciary to Unprecedented Public Control, ხელმისაწვდომია აქ: <https://bit.ly/3RA415D>.

9 ამ 30 რესპონდენტიდან 8 იყო მოქმედი მოსამართლე, 2 - ყოფილი მოსამართლე, 4 - თანამემწე, 6 - ადვოკატი, 7 - ექსპერტი (მათ შორის, არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები), 2 - აკადემიური სფეროს წარმომადგენელი და 1 - იუსტიციის საბჭოს ყოფილი არამოსამართლე წევრი. ჯგუფის წევრებს ინტერვიუზე უარი უთხრა 4-მა მოქმედმა მოსამართლემ, 2-მა თანამემწემ, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მოქმედმა წევრებმა (ოფიციალური წერილი იუსტიციის საბჭოს გაეგზავნა), 6-მა ყოფილმა მოსამართლე წევრმა და 1-მა ყოფილმა არამოსამართლე წევრმა (რომლებსაც ინდივიდუალურად მივმართეთ).

2. მოსამართლეების კარიერა - საკანონმდებლო ჩარჩო და პრაქტიკა

2.1. სამართლებრივი რეგულირება და საკანონმდებლო გარანტიები ნეპოტიზმის/კრონიზმის წინააღმდეგ

ა. იუსტიციის საბჭოს უფლებამოსილებების ფარგლები და სასამართლოში კადრების შემოღინების კონტროლი - პირველი და სააპელაციო ინსტანციები

მოსამართლეთა კორპუსის შემადგენლობა დიდწილად დამოკიდებულია შერჩევის პროცესის თავისებურებებზე კანონმდებლობის მიხედვით - რა ეტაპები უნდა გაიაროს მოსამართლეობის მსურველმა სასამართლო სისტემაში მოსახვედრად, რა წინაპირობებია უვადოდ დასანიშნად და რა დროა საჭირო ამისთვის, რა როლს თამაშობს კანდიდატის პროფესიული გამოცდილების ტიპი და ხანგრძლივობა, ასევე რამდენად განჭვრეტადია პროცესი და შედეგი და ა.შ.; კანონმდებლობა შეიძლება ხელს უწყობდეს ან უშლიდეს სასამართლო კორპუსის დივერსიფიკაციას, უადვილებდეს მოსამართლეობის მსურველთა ცალკეულ ჯგუფებს სისტემაში მოხვედრას ან პირიქით. **კანონმდებლობა, სხვა ფაქტორებთან (როგორცაა, მაგალითად, ნდობა პროცესის მიმართ) ერთად, განსაზღვრავს სასამართლოში კარიერის მიმზიდველობის ხარისხს.**

ქართული კანონმდებლობა დღევანდელი მდგომარეობით ითვალისწინებს **ოთხ ფილტრს**, რომელთა მეშვეობით იუსტიციის უმაღლესი საბჭო ამოწმებს მოსამართლეობის მსურველებს და ეტაპობრივად ავინროებს პირთა წრეს, რომელთაც სისტემაში მოხვედრის და დარჩენის შანსი აქვთ. მოსამართლედ გასახდომად საჭიროა:

1. საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარება;
2. სკოლაში ჩარიცხვა და მისი წარმატებით დამთავრება;¹⁰
3. ვაკანტურ ადგილზე გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილეობა და დანიშვნა;
4. გამოსაცდელი ვადის გავლა და უვადოდ დანიშვნა.

¹⁰ ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 34 (1).

ბოლო წლებში იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ მოსამართლეთა შერჩევას დიდწილად გარე და შიდა კონტროლის გარეშე, სამშა ფაქტორმა შეუწყო ხელი:

1. დაგვიანდა საკანონმდებლო ცვლილებები, რომლებსაც ამ პროცესში იუსტიციის საბჭოს ანგარიშვალდებულება უნდა გაეზარდა; მაგალითად, დაგვიანდა შერჩევის კრიტერიუმების დაკონკრეტება,¹¹ შერჩევის პროცედურების დახვეწა, გამჭვირვალობის და დასაბუთებულობის მოთხოვნების გათვალისწინება. შედეგად, მოსამართლეების დიდი ნაწილი ხარვეზიანი კანონმდებლობის პირობებში დაინიშნა;

2. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მოსამართლე წევრები, როგორც წესი, ერთგვაროვან პოზიციას აფიქსირებდნენ საკადრო საკითხებზე, რაც აჩენს ეჭვს, რომ ისინი შეირჩევიან მოსამართლეთა ვიწრო წრიდან, რომელთაც საერთო ინტერესები და მიზნები აქვთ;

3. პარლამენტის მიერ შერჩეული იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს არამოსამართლე წევრების ნაწილი მზად იყო, საბჭოს მოსამართლე წევრებთან შეთანხმებულად ემოქმედა და, საჭიროების შემთხვევაში, მათთვის მხარი დაეჭირა. ასეთი მხარდაჭერის გარეშე იუსტიციის უმაღლესი საბჭო ვერ მოახერხებდა მოსამართლის დასანიშნად საჭირო ხმების რაოდენობის (საბჭოს სრული შემადგენლობის 2/3-ის) აკუმულირებას.¹²

საკულისხმოა, რომ კანონმდებლობა აფერხებს სასამართლო სისტემის განახლებას და დივერსიფიცირებას. ის ამარტივებს სისტემაში მოხვედრას ზოგიერთი კატეგორიის კანდიდატებისთვის, მაგალითად, ყოფილი/მოქმედი მოსამართლეებისთვის, საკონსტიტუციო და უზენაესი სასამართლოს ყოფილი წევრებისთვის. მათ არ უწევთ საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარება, ასევე - სკოლაში სწავლა.¹³ ასევე, მათ არ ეხებათ გამოსაცდელი ვადა, ანუ პირდაპირ უვადოდ ინიშნებიან.¹⁴ მოსამართლეობის ყველა სხვა მსურველს უწევს იუსტიციის უმაღლესი სკოლის პროგრამის გავლა, გამოცდილების ტიპის და ხანგრძლივობის მიუხედავად. იუსტიციის უმაღლესი სკოლის პროგრამის საერთო ხანგრძლივობა 16 თვეა, რის გამოც სასამართლოში კარიერა ნაკლებად მიმზიდველია გამოცდილი იურისტებისთვის. ამ გადმოსახედიდან დადებითად უნდა შეფასდეს ის, რომ იუსტიციის მსმენელისთვის, რომელსაც აქვს გამოძიებლად/პროკურორად/ადვოკატად მუშაობის არანაკლებ 10 წლის გამოცდილება, სრული სასწავლო კურსის ვადა 12 თვეა,¹⁵ თუმცა,

11 მაგალითად, რეფორმების ე.წ. მეხამე ტალღაზე მუშაობა 2014 წელს დაიწყო, მაგრამ ცვლილებები ძალაში მხოლოდ 2017 წელს შევიდა. გაჭიანურებული სასამართლო რეფორმა და თანმდევი პოლიტიკური პროცესები. 27 მაისი, 2016 წ. იხ. <https://bit.ly/3D3sQdb>.

12 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 50.

13 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 34 (3)-(6).

14 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 36 (4¹).

15 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 66 21 (2). იგივე ეხება იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს აპარატის სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელს,

როგორც ჩანს, ეს არასაკმარისია კანდიდატების მოსაზიდად; ასევე იმის გათვალისწინებითაც, რომ სკოლის მსმენელის სტიპენდია არ არის საკმარისად მაღალი,¹⁶ არსებული გრაფიკის გამო სკოლაში სწავლის პარალელურად მუშაობის გაგრძელება რთულია და სკოლის წარმატებით დამთავრების შემთხვევაშიც კი დანიშვნა გარანტირებული არ არის.¹⁷ პროცესის მიმართ უნდობლობა (იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს რეპუტაცია) ასევე ამცირებს კვალიფიციური იურისტების ინტერესს სასამართლოში კარიერის მიმართ.

ცხრილი №1: იმ პირთა წრის განსაზღვრა, რომელთაც შეუძლიათ განაცხადი შეიტანონ მოსამართლის ვაკანტურ ადგილებზე

წელი	საკვალიფიკაციო გამოცდის ¹⁸ თარიღი; გამოცდაზე გასულ პირთა რაოდენობა; გამოცდაჩაბარებულ პირთა რაოდენობა.	იუსტიციის უმაღლესი სკოლა (ჩარიცხვის თარიღი და მსმენელთა რაოდენობა) ¹⁹
2015	11. 2015, გამოცდაზე გავიდა 156, ჩააბარა 36-მა	ბრძანება 1/51, 25.05.2015, 11 მსმენელი
2016	გამოცდა არ ჩატარებულა	ბრძანება 1/273, 31.10.2021, 20 მსმენელი

საერთო სასამართლოების აპარატის ან მისი სტრუქტურული ქვედანაყოფის ხელმძღვანელს, მოსამართლის თანამშემწეს, სასამართლო სხდომის მდივანს.

16 „საერთო სასამართლოების შესახებ“ ორგანული კანონის მიხედვით (მუხლი 6617), იუსტიციის მსმენელის სტიპენდიის ოდენობა არ შეიძლება იყოს პირველი ინსტანციის სასამართლოს მოსამართლის მინიმალური ხელფასის 1/3-ზე ნაკლები.

17 რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის მიერ დაფინანსებული პროექტის ფარგლებში (YS 17_23), კვლევის ავტორი გაესაუბრა მოქმედ მოსამართლეს, რომელიც სკოლის კურსდამთავრებულია (2018 წლის 21 დეკემბრის ინტერვიუ). მოსამართლემ აღნიშნა: „დავამთავრე ეს სკოლა ძალიან მაღალი შედეგით, მიუხედავად ამისა, 1 წელი არ დამნიშნეს... უკვე ვაპირებდი სხვა მიმართულებით წასვლას, ვეღარ მუშაობ, ამ 1000 ლარის ამარა ხარ... დღეს არიან სკოლადამთავრებულები, გარკვეული კატეგორია არის ხალხის, რომელიც დღემდე არ არის დანიშნული...“

18 ინფორმაცია ემყარება იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს 2021 წლის 26 ოქტომბრის წერილს, 791/2734/03/ო. 2022 წლის გამოცდის შესახებ ინფორმაცია აღებულია იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ვებ-გვერდიდან. იხ. „მოსამართლეობის საკვალიფიკაციო გამოცდის მეორე ეტაპი დასრულდა“, 29 მაისი, 2022 წ. www.hcoj.gov.ge.

19 ცხრილის ეს ნაწილი მომზადდა იუსტიციის საბჭოს მიერ გაცემული ინფორმაციის საფუძველზე, 2021 წლის 26 ოქტომბრის წერილი, 789/03.

2017	გამოცდა არ ჩატარებულა	სკოლაში მსმენელები არ მიუღიათ
2018	07.2018, გავიდა 233 , ჩააბარა 57-მა	სკოლაში მსმენელები არ მიუღიათ
2019	01.2019, გავიდა 123 , ჩააბარა 25-მა 8/15.06.2019, გავიდა 84, ჩააბარა 7-მა	ბრძანება 1/24, 04.03.2019, 20 მსმენელი ბრძანება 1/295, 25.10.2019, 20 მსმენელი
2020	01.2020, გავიდა 180, ჩააბარა 21-მა	ბრძანება 1/58, 05.06.2020, 10 მსმენელი
2021	გამოცდა არ ჩატარებულა	
2022	28.05.2022, გავიდა 74 , ჩააბარა 32-მა ²⁰	

²⁰ „მოსამართლეობის საკვალიფიკაციო გამოცდის მეორე ეტაპი დასრულდა“, 29 მაისი 2022 წელი, ინფორმაცია აღებულია საბჭოს ვებ-გვერდიდან: www.hcoj.gov.ge.

იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს შეუძლია კადრების სისტემაში შემოღინების გაკონტროლება. ის იღებს გადაწყვეტილებებს საკვალიფიკაციო გამოცდის²¹ და იუსტიციის სკოლაში მისაღები კონკურსის ჩატარების თაობაზე,²² ასევე კონკურსის გამოცხადებამდე განსაზღვრავს სკოლაში მისაღები იუსტიციის მსმენელთა საერთო რაოდენობას.²³ ეს ნიშნავს, რომ იუსტიციის საბჭოს შეუძლია, შეაფერხოს ახალი კადრების სისტემაში შემოსვლა და სისტემის განახლება. საგულისხმოა, რომ იუსტიციის საბჭოს არ ჩაუტარებია საკვალიფიკაციო გამოცდა 2016 და 2017 წლებში.²⁴ ასევე სკოლაში მსმენელთა მისაღები კონკურსი არ გამოცხადებულა 2017 და 2018 წლებში.²⁵ ამ გზით გადავადდა ახალი კადრების სისტემაში შემოსვლა.

ცალკე საკითხია, რამდენად სამართლიანი და თანმიმდევრულია იუსტიციის უმაღლესი საბჭო მოსამართლეობის მსურველთა შეფასების სხვადასხვა ეტაპზე და რამდენად აქვთ კვალიფიციურ კადრებს სისტემაში მოხვედრის და დარჩენის შესაძლებლობა. წლების მანძილზე იუსტიციის უმაღლესი საბჭო წყვეტდა, ვინ გახდებოდა იუსტიციის სკოლის მსმენელი,²⁶ ამ უფლებამოსილების სკოლის დამოუკიდებელი საბჭოსთვის გადაცემამდე.²⁷ იუსტიციის უმაღლესი საბჭო არ არის ვალდებული სკოლის კურსდამთავრებულები მოსამართლეებად დანიშნოს. ის ნიშნავს მოსამართლეებს გამოსაცდელი ვადით (ვისაც ეს ეხება) და ასევე უვადოდ (გამოსაცდელი ვადის შემდეგ ან პირდაპირ). კანონმდებლობა ვაკანტურ ადგილებზე დანიშვნის პროცესს ორ ეტაპად ყოფს - შეფასება და კენჭისყრა. რადგან კენჭისყრის ეტაპზე მოსახვედრად კანონით დადგენილი ზღვრის გადალახვაა საჭირო, იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს, სურვილის შემთხვევაში, შეუძლია არასასურველი კადრების ჩამოშორება ქულებით/ შეფასებებით მანიპულირების გზით. კანონმდებლობა განიმარტება იმგვარად, რომ მხოლოდ კენჭისყრის გზით კანდიდატისთვის დანიშვნაზე უარის თქმის გადაწყვეტილება საჩივრდება, მაგრამ არა - კენჭისყრაზე დაშვებაზე უარის გადაწყვეტილება.

21 იხ. საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადაწყვეტილება, 2018 წლის 19 მარტი, 1/152, მუხლი 4. 23. იუსტიციის საბჭო ადგენს გამოცდის თარიღს, ორგანიზაციული ღონისძიებების განხორციელების ვადებს. ასევე ადგენს საგამოცდო კომისიის შემადგენლობას.

22 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 66¹² (3). ასეთი კონკურსი უნდა ჩატარდეს არანაკლებ წელიწადში ერთხელ. იხ. იქვე, მუხლი 66¹² (2).

23 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 66¹⁵.

24 მონიტორინგის მე-6 ანგარიში (2018), საია, გვ. 47. იხ. <https://bit.ly/3Qfs0g3>.

25 იხ. ცხრილი #1, რომელიც მოშადადა იუსტიციის საბჭოს მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საფუძველზე.

26 რუსთაველის სამეცნიერო ფონდის მიერ დაფინანსებული პროექტის ფარგლებში (YS 17_23), კვლევის ავტორი გაესაუბრა მოქმედ მოსამართლეს რომელიც სკოლის კურსდამთავრებულია (2018 წლის 21 დეკემბრის ინტერვიუ). მოსამართლემ აღნიშნა: „იმითმ, რომ სკოლაში მიღება ხდება გასაუბრებით, ეს ძალიან ინდივიდუალური შეხედულებაა, ანუ ობიექტური კრიტერიუმები არ არსებობს... არანაირი დასაბუთება არაა აქ, ანუ ან ჩაგრიცხავენ ან არ ჩაგრიცხავენ“.

27 ცალკე საკითხია, რამდენად შეუძლია იუსტიციის საბჭოს სკოლის დამოუკიდებელ საბჭოზე ზემოქმედება მის მიერ დანიშნული წევრების ან მოსამართლეთა კონფერენციის მიერ არჩეული მოსამართლე წევრების შემკობით.

იუსტიციის საბჭოს წევრებს ასევე შეუძლიათ, გამოსაცდელი ვადით დანიშნული მოსამართლე უვადოდ არ დანიშნონ.²⁸ გამოსაცდელი ვადა მოსამართლეებზე ზემოქმედების და მათი ქცევის კონტროლის მნიშვნელოვან მექანიზმად ჩამოყალიბდა.²⁹ იმის გათვალისწინებით, რომ უვადოდ დანიშვნაზე გადაწყვეტილების მიღებამდე საბჭოს არასასურველი (არაპროგნოზირებადი/არაკონტროლირებადი) კადრების გამორიცხვის რამდენიმე შესაძლებლობა აქვს, ამ ეტაპზე დანიშვნაზე უარის აღბათობა მცირეა, თუმცა ამან მოსამართლეებს შეიძლება, გამოსაცდელი ვადის დროს გავლენიანი მოსამართლეების მოთხოვნების და მოლოდინების შესაბამისად მოქმედებისკენ უბიძგოს.

ფართო დისკრეციული უფლებამოსილებები იუსტიციის საბჭოს საშუალებას აძლევს გადაწყვიტოს, ვინ შემოვა სისტემაში და ვინ დარჩება მის გარეთ. პრაქტიკაში გამოიკვეთა, რომ იუსტიციის საბჭოს წევრები სასამართლო სისტემის დაკომპლექტებისას უპირატესობას სისტემაში სოციალიზებულ კადრებს (მაგალითად, მოქმედ/ყოფილ მოსამართლეებს და მოსამართლეებს თანაშემწეებს³⁰) ანიჭებდნენ.³¹ შედეგად მივიღეთ ერთგვაროვანი სასამართლო კორპუსი და სასამართლო სისტემის შიგნით პოზიციების ერთფეროვნება, რაც ვლინდება (გავლენიანი მოსამართლეებისგან) განსხვავებული აზრის არარსებობაში.³²

იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ მოსამართლეები დანიშნა მანამ, სანამ დანიშნვის კრიტერიუმები და პროცედურები კანონმდებლობაში

28 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 36⁴ (მოსამართლე უვადოდ არ დანიშნება, თუ მას წევრთა სრული შემადგენლობის 2/3 არ დაუჭერს მხარს).

29 ამაზე საუბრობდნენ მოქმედი და ყოფილი მოსამართლეები, რომელთაც ერთ-ერთი კვლევის დროს გავსაურა ავტორი (ინტერვიუ ჩაინერა 2018 წლის 6 ივნისს). ერთ-ერთმა აღნიშნა:

„მოსამართლეებს არ ჰქონდათ გარანტია, რომ ისინი საქმიანობას გააგრძელებდნენ, თუნა თლად და ღიად დააფიქსირებდნენ განსხვავებულ, კრიტიკულ პოზიციას, იმისგან განსხვავებულს, რაც ვთქვათ, უმრავლესობას გააჩნია ან, ვთქვათ, იმ ნაწილს გააჩნია, ვინც აღმასრულებელ ხელისუფლებასთან შეთანხმებულად საუბრობს... ახლა არის ის პერიოდი, როცა გარკვეული ვადით დანიშნული მოსამართლეები უნდა გადაინიშნონ უვადოდ და ეს მომენტიც ძალიან მოქმედებს, რა თქმა უნდა.“

30 აქ საუბარია ზოგად ტენდენციამზე, თუმცა ვერ გამოვრიცხავთ, რომ ზოგიერთი ასეთი კადრი საბჭოსთვის მიუღებელი იქნებოდა. აქ საუბარია იმაზე, რომ: 1. საბჭო იცნობს ასეთ კანდიდატებს და მათი ქცევის პროგნოზირება შეუძლია. 2. ასეთი კადრები, დიდი აღბათობით, ეჭვქვეშ არ დააყენებენ მოსამართლეებისთვის დადგენილ ქცევის ნესებს.

31 იხ. <https://bit.ly/3eGukzL>

32 განსხვავებული აზრის არარსებობა სასამართლო სისტემაში მოსამართლეთა გავლენიან ჯგუფთან დაახლოებულმა მოსამართლემ ასე ახსნა:

„როდესაც ხდება გარედან რაღაც ბენეფიციები...ხდება კოლექტივის ჩაკეტვა, ანუ...შენ ხვდები, რომ შენს კოლეგას კი არ უტევენ, ზოგადად სისტემას უტევენ, მუც გიტევენ. ეს ცუდია შიდა ფილტვების პრობლემებისთვის, იმიტომ, რომ შენ უკვე შენი ცუდი გამოაშკარავება გეშინია იმდენად, რამდენადაც ეს გამოყენებული იქნება მთლიანად სისტემის წინააღმდეგ...აი, სხვა სიტუაციაში შენ პრეტენზიად წამოაყენებდი, მათ შორის, შენი კოლეგების მიმართ, რაც არ მოგწონს და ეს ზოგადად სისტემის წარმატებისთვის კარგია, როდესაც ჯანსაღი აზრი არსებობს, მათ შორის, კრიტიკული აზრი... მაგრამ როდესაც შენ გარედან გიტევენ...“

კვლევის ავტორმა ეს ინტერვიუ ჩაინერა 2018 წლის 13 დეკემბერს, კვლევითი პროექტის ფარგლებში, რომელიც რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის მიერ დაფინანსდა (ახალგაზრდა მეცნიერის გრანტი YS 17_23).

დეტალურად გაიწერებოდა (2013-2017 წ.)³³ და დანიშნულთა სიაში სწორედ ყოფილი და მოქმედი მოსამართლეები დომინირებდნენ.³⁴ ახალი ვადით დაინიშნა ბევრი გავლენიანი მოსამართლე. მონიტორინგის ანგარიშები მიუთითებდა, რომ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრები კანდიდატებს განსხვავებული სირთულის კითხვებს უსვამდნენ, რითაც მათ არათანაბარ პირობებში აყენებდნენ.³⁵ გავლენიანი მოსამართლეებისთვის არ დაუსვამთ კრიტიკული და დამამბუსტებელი კითხვები³⁶. ამის საფუძველზე შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ შერჩევის შედეგებს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრებთან მეგობრული ურთიერთობები განსაზღვრავდა და არა კანდიდატების კვალიფიციურობა.

ცხრილი №2³⁷: საბჭოს მიერ ვაკანტურ ადგილებზე გამოცხადებული კონკურსების შესახებ ინფორმაცია

თარიღი	ვაკანსიის რაოდენობა	განმცხადებელთა რაოდენობა	დანიშნულთა რაოდენობა
05.06.2015	42	96	10
05.10.2015	61	104	37
18.01.2016	30	127	22
28.04.2016	65	90	44
17.02.2017	84	106	64
16.10.2017	52	82	34
30.07.2018	43	81	32
26.06.2020	99	67	36
22.02.2021	85	56	44
02.03.2021	3	17	3

33 იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ყოფილი არამოსამართლე წევრის ნაზი ჯანგმაშვილის ინფორმაციით, 2013-2017 წლებში მოსამართლის თანამდებობაზე დაინიშნა 214 მოსამართლე.

34 იგივე წყარო მიუთითებს, რომ 214 მოსამართლიდან 157 ყოფილი და მოქმედი მოსამართლე იყო, 5 - საკონსტიტუციო და უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეები და მხოლოდ 50 - სკოლის მსმენელი.

35 იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საქმიანობის მონიტორინგის ანგარიში №6, 2018, საია, გვ. 45. იხ. <https://bit.ly/3Qfs0g3>.

36 იქვე.

37 ცხრილი მომზადდა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ მოწოდებული წერილების და, ასევე, საბჭოს ვებ-გვერდზე განთავსებული ინფორმაციის საფუძველზე.

ცხრილი №2 აჩვენებს, რომ იუსტიციის საბჭო არ/ვერ ავსებდა ვაკანტურ ადგილებს. თითქმის ყველა კონკურსზე სასამართლო სისტემა სრულად არ დაკომპლექტებულა, რაც სერიოზულ პრობლემებს ქმნის სისტემის გადატვირთულობის და საქმეების განხილვის გაჭიანურების კუთხით. ეს შეიძლება აიხსნას კვალიფიციური განმცხადებლების დეფიციტით,³⁸ რომელსაც იუსტიციის უმაღლესი საბჭო თვითონ ქმნის სისტემაში ახალი კადრების შემოდინების შეფერხებით. პირთა წრე, რომელთაც ვაკანტურ პოზიციებზე განაცხადის შემოტანა შეუძლიათ, საკმაოდ ვიწროა. ამას აქვს ორი მიზეზი: ერთია სასამართლოში კარიერის მიმართ ინტერესის ნაკლებობა, რაც დიდწილად იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს და შერჩევის პროცესების მიმართ უნდობლობით აიხსნება; მეორეა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს სიფრთხილე, არ დაუშვას არაპროგნოზირებადი და არაკონტროლირებადი კადრების სისტემაში შემოსვლა. იუსტიციის საბჭოს ამოცანას, დააკომპლექტოს სასამართლოები ასეთი კადრებით, ადვილად მისაღწევს ხდის ის ფაქტი, რომ მოსამართლეობა მიმზიდველი აღარ არის კვალიფიციური, გამოცდილი იურისტების დიდი ნაწილისთვის (მიზეზებზე იხილეთ ქვემოთ). შედეგად, სკოლაში მიღებაზე კონკურენცია უფრო დაბალია, ვიდრე შეიძლება ყოფილიყო და საბჭოს დიდი ძალისხმევა არ სჭირდება შერჩევის პროცესში მიღებული გადაწყვეტილებების გასამართლებლად.

ფართო უფლებამოსილებების მინიჭებასთან ერთად, კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს ანგარიშვალდებულების მექანიზმებს და სათანადოდ არ ბოჭავს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს (იხ. ქვემოთ). ეს ფართო დისკრეციის პირობებში თვითნებობის რისკებს ქმნის.

ბ. გადაწყვეტილებების დასაბუთების მოთხოვნა, როგორც გარანტია იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს თვითნებობის წინააღმდეგ

იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადაწყვეტილებები მოსამართლეთა დანიშვნის თაობაზე, დიდი ღობით დისკრეციულია. დანიშვნის მიზნით მოსამართლეების შერჩევის პროცესი იყოფა ორ ეტაპად:

- ა) შეფასების ეტაპი;
- ბ) კენჭისყრის ეტაპი;

38 მონიტორინგის ანგარიში მიუთითებდა, რომ კონკურსებზე, ძირითადად, ერთი და იგივე კანდიდატები რეგისტრირდებოდნენ და ვაკანტური ადგილები შეუვსებელი რჩებოდა. კანდიდატების არარსებობის გამო კონკურსი ვერ ჩატარდა 7 სასამართლოში. მონიტორინგის მე-6 ანგარიში, საია, 2018, გვ. 47. იხ. <https://bit.ly/3Qfs0g3>.

ორგანულ კანონში „საერთო სასამართლოების შესახებ“ 2017 წლის 8 თებერვლის, ე.წ. „შესამე ტაღლის“ ცვლილებებით გაიწერა კრიტერიუმები (კომპეტენტურობის და კეთილსინდისიერების) და დაკონკრეტდა, რას უნდა მიაქციოს ყურადღება საბჭოს წევრმა ამ კრიტერიუმებით კანდიდატების შეფასებისას.³⁹ ასევე დაზუსტდა ინფორმაციის წყაროები, რომლებიც იუსტიციის საბჭოს წევრებს უნდა გამოეყენებინათ.⁴⁰ საკონსტიტუციო სასამართლომ (პლენუმის უმრავლესობამ) 2017 წლის 7 აპრილის გადაწყვეტილებაში დაასკვნა, რომ საკანონმდებლო რეგულირება საკმარის გარანტიებს ქმნიდა შეფასების ეტაპზე საბჭოს წევრების მხრიდან თვითნებობის, დისკრეციული უფლებამოსილებით მანიპულირების წინააღმდეგ.⁴¹ მოსამართლეების აზრით, შეფასების ფორმების შევსება „დასაბუთების ერთგვარი ფორმაა,“ რადგან ამ ფორმებში ასახულია იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრების მოსაზრებები კანდიდატის კრიტერიუმებთან შესაბამისობის შესახებ.⁴² გამომდინარე აქედან, ეს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრების მიერ დისკრეციული უფლებამოსილების განხორციელების მართებულობის განმარტების შესაძლებლობას იძლეოდა. ამავე დროს სასამართლომ განმარტა, რომ კანონმდებლობა კენჭისყრის ფარულობის პირობებში⁴³ არ მოითხოვს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრების მიერ კენჭისყრის შედეგების დასაბუთებას, ანუ იმ ფაქტობრივ გარემოებებზე მითითებას, რომლებიც საფუძვლად დაედო მათ გადაწყვეტილებას (მისცენ ან არ მისცენ ხმა კენჭისყრის ეტაპზე გადასულ კანდიდატს). სასამართლომ ჩათვალა, რომ „პირდაპირი დასაბუთების გარეშე, კონკურსის მთელი პროცესის გათვალისწინებით გასაგები ხდება, თუ როგორ მივიდა საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭო საბოლოო გადაწყვეტილებამდე.“⁴⁴ ამ ფონზე სასამართლომ აღიარა, რომ საბჭოს წევრებმა შეიძლება ხმა არ მისცენ ყველაზე მაღალი შეფასების მქონე კანდიდატს, თუმცა მიიჩნია, რომ გასაჩივრების უფლების გათვალისწინებით ეს ნაკლებად პრობლემატურია.⁴⁵

39 „საერთო სასამართლოების შესახებ“ ორგანული კანონი, მუხლი 35¹ (6) (7) (იხ. 2017 წლის 8 თებერვლის ცვლილებები, 255 IIს). მაგალითად, იმის შესაფასებლად, იქნება თუ არა კანდიდატი დამოუკიდებელი მოსამართლე, ყურადღება უნდა მიექცეს მის „პრინციპულობას“, „პიროვნულ სიმტკიცეს“ და „გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების უნარს“. პიროვნული და პროფესიული ქცევის შეფასებისას შედეგობაში მიიღება კანდიდატის „კორექტულობა“, „თავდატყრილობა“ და „ემოციების მართვის უნარი“.

40 გასათვალისწინებელია პირის რიგითი ნომერი იუსტიციის მსმენელთა საკვალიფიკაციო სიაში და იუსტიციის უმაღლესი სკოლის დამოუკიდებელი საბჭოს შეფასება (მუხლი 35 (13), „საერთო სასამართლოების შესახებ“ ორგანული კანონი). სამოსამართლო გამოცდილების მქონე მოსამართლეობის კანდიდატის შემთხვევაში - განხილული საქმეების შეფასება (იგივე კანონი, მუხლი 35¹ (2)). გასაუბრებამდე იუსტიციის საბჭო აგროვებს ინფორმაციას კანდიდატებზე, სწავლობს მათ პროფესიულ რეპუტაციას და საქმიანობას. ეს ინფორმაცია, რომელიც კონფიდენციალურია (იგივე კანონი, 35² მუხლის მე-4 პუნქტი) უნდა დაეხმაროს საბჭოს წევრებს კანდიდატების შეფასებაში.

41 კვლითვლი, დოთიაშვილი, გლოველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, 3/2/717, 7 აპრილი 2017 წ., § 46.

42 იგივე. § 46-47.

43 § 49-51. უმრავლესობამ ხაზი გაუსვა, რომ „გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ფარულობის ელემენტის შემოტანა ემსახურება გადაწყვეტილების მიმღები სუბიექტების ნების თავისუფლების უზრუნველყოფას და დაცვას გარე ფაქტორების ზემოქმედებისგან“.

44 იგივე. § 51.

45 იგივე. § 52.

მოსამართლეები კოპალეიშვილი, იმერლიშვილი და კვერენჩილაძე⁴⁶ არ იზიარებდნენ სასამართლოს პლენუმის უმრავლესობის მიერ სამართლებრივი ნორმების ინტერპრეტაციას. ისინი მიუთითებდნენ, რომ მოქმედი კანონმდებლობა არ ითვალისწინებდა დასაბუთების ვალდებულებას:

„ასეთი მიზანი კანონმდებელს, როგორც ჩანს, არ აქვს. ორგანული კანონი ასახავს კრიტერიუმებს და ქულებს იმგვარად, რომ, იმავდროულად, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრს არ მოეთხოვება იმის წერილობითი დასაბუთება, თუ როგორ მივიდა კონკრეტულ შეფასებამდე. ზემოთ მითითებულმა ანალიზმა აჩვენა, პლენუმის უმრავლესობის გადაწყვეტილება ემყარება ნორმათა იმგვარ ინტერპრეტირებას და განვრცობას, რაც აზარალებს მთლიანად მოსამართლეობის კანდიდატების შერჩევის პროცესს და საკონსტიტუციო მართლმსაჯულებას...“⁴⁷

მოსამართლეების აზრით, კანონმდებელი ითხოვდა მხოლოდ „მშრალ“ დასკვნას მოსამართლეობის კანდიდატების კეთილსინდისიერებაზე („არ აკმაყოფილებს“, „აკმაყოფილებს“, „სრულად აკმაყოფილებს“).⁴⁸ კომპეტენტურობის კრიტერიუმების შეფასებისას გათვალისწინებული იყო ქულების მაქსიმალური რაოდენობა, თუმცა ობიექტური დამკვირვებლის თვალში ბუნდოვანი იყო, რის საფუძველზე დაინერა მაღალი ან დაბალი ქულა.⁴⁹ მოსამართლეებმა ასევე მიუთითეს, რომ შეფასების ფურცელში მხოლოდ შედეგი იყო გათვალისწინებული და წერილობით არ საბუთდებოდა, რა კონკრეტული მახასიათებლების გათვალისწინებით მივიდა იუსტიციის საბჭოს წევრი შესაბამის შედეგამდე.⁵⁰ მოსამართლეები ამტკიცებდნენ, რომ მხოლოდ კრიტერიუმების და ქულების საკანონმდებლო განწესება ვერ ჩაითვლება საკმარის გარანტიად, რადგან „შეუძლებელი ხდება გადამოწმება, თუ რამდენად გაითვალისწინა ესა თუ ის კრიტერიუმი საბჭოს წევრმა გადაწყვეტილების მიღებისას.“⁵¹

შეიძლება განვიხილოთ, რამდენად ითვალისწინებდა 2020 წლამდე არსებული კანონმდებლობა, რომლითაც მოსამართლეების დიდი ნაწილი დაინიშნა, დასაბუთების ვალდებულებას ანუ პირდაპირი მითითების გარეშე რამდენად იყო ასეთი ვალდებულება ნაგულისხმევი. ნებისმიერ შემთხვევაში, პრაქტიკაში წლების მანძილზე შეფასების ფორმებში არ იყო მითითებული, რა გარემოებებს ეყრდნობოდნენ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრები კანდიდატების შეფასებისას. არ იყო წარმოდგენილი ახსნა-განმარტება ქულებთან და შეფასებებთან დაკავშირებით. გაუგებარი იყო, როგორ მივიდა იუსტიციის საბჭოს წევრი კონკრეტულ დასკვნებამდე, ანუ რაზე დაყრდნობით მიიჩნია, რომ კანდიდატს აქვს საჭირო თვისებები

46 იხ. განსხვავებული აზრი, § 14-24.

47 იგივე. § 21- 23.

48 იგივე. § 18.

49 იგივე. § 19.

50 იგივე. § 20.

51 იგივე. § 21.

და უნარები (არის მცოდნე, პრინციპული, განონასწორებელი, ლოგიკური მსჯელობს და ა.შ.). არ იყო ცხადი, რა წონა აქვს, მაგალითად, იუსტიციის უმაღლესი სკოლის დამოუკიდებელი საბჭოს შეფასებას ან გასაუბრებაზე კანდიდატის მიერ გაცემულ პასუხებს საერთო შედეგებში. შესაბამისად, გაუგებარია, რით იყო გამართლებული კონკრეტული ქულა/შეფასება. ასეთ შემთხვევაში ფართო დისკრეცია პრობლემატურია იმის გათვალისწინებით, რომ კანდიდატებს, რომლებიც კომპეტენტურობის კრიტერიუმში ქულების მაქსიმალური რაოდენობის 70 %-ს ვერ მოაგროვებენ,⁵² კენჭისყრის ეტაპზე არ უშვებენ. ეს აჩენდა ეჭვებს ქულების შეგნებულად დანევის თაობაზე. ასევე კანონმდებლობა განიშარტებოდა იმგვარად, რომ ამ კატეგორიის განმცხადებლებს (მათ, ვინც გასაუბრება გაიარეს, შეფასდნენ, მაგრამ იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ კენჭისყრაზე არ დაუშვა) არ ჰქონდათ დანიშნაზე უარის გასაჩივრების უფლება, რაც იუსტიციის საბჭოს თვითნებობის რისკებს ზრდიდა.

კენჭისყრის ეტაპზე იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრებს ასევე ჰქონდათ ფართო დისკრეცია, რადგან არ ჰქონდათ დასაბუთების ვალდებულება ანუ შეეძლოთ, ხმა არ მიეცათ მაღალი ქულების მქონე კანდიდატისთვის, ახსნა-განმარტების გარეშე.⁵³ კენჭისყრის ეტაპზე რამდენიმე კანდიდატის გადასვლის შემთხვევაში გაუგებარია იყო, რატომ მიანიჭეს საბჭოს წევრებმა უპირატესობა ერთ კანდიდატს და არა სხვებს და რა როლს თამაშობდა ქულები/შეფასებები, რომელთა საფუძველზე კანდიდატები კენჭისყრაზე დაუშვეს.

დასაბუთების ვალდებულება შემოვიდა 2019 წლის 13 დეკემბრის ცვლილებებით ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“.⁵⁴ ამ ცვლილების შემდეგ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადაწყვეტილებების ტექსტები აღწერს, რა ეტაპები გაიარა წარმატებულმა კანდიდატმა, ასევე შეიცავს ამ კანდიდატზე საბაზისო ინფორმაციას (მაგრამ არა კანდიდატის კრიტერიუმებთან შესაბამისობის დეტალურ ანალიზს). ეს პრობლემურია განსაკუთრებით, თუ ასეთი ანალიზი შეფასების ინდივიდუალურ ფორმებშიც არ არის მოცემული. **ამ დოკუმენტიდან ასევე არ ჩანს, რატომ მიენიჭა უპირატესობა ამ კანდიდატს და არა კენჭისყრის ეტაპზე დაშვებულ**

52 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 35 (12).

53 შედეგად, ასეთ კანდიდატს, რომელმაც ქულების და შეფასებების კანონით დადგენილი ზღვარი გადალახა, შეიძლება უარი ეთქვას დანიშნაზე, თუ ის ხმითა საჭირო რაოდენობას ვერ მოაგროვებს.

54 „საერთო სასამართლოების შესახებ“ ორგანული კანონის 47-ე მუხლის 16² პუნქტით კანონმდებელმა გაითვალისწინა დასაბუთების ზოგადი ვალდებულება; ცალკე დაკონკრეტდა დასაბუთების საჭიროება ცალკეული ტიპის გადაწყვეტილებებთან მიმართებით. მაგალითად, მოსამართლის თანამდებობაზე გამწესების შესახებ კენჭისყრის ჩატარების შემდეგ ქვეყნდება დასაბუთება, რომელიც უნდა შეიცავდეს პროცედურის აღწერას და მოსამართლის დახასიათებას. სამი წლით დანიშნული მოსამართლის უვადოდ გამწესებასთან დაკავშირებით კენჭისყრისას, თუ ის ვერ მოიპოვებს იუსტიციის საბჭოს წევრთა 2/3-ის მხარდაჭერას, თითოეული წევრი წერს დასაბუთებას, რის საფუძველზე დაუჭირა ან არ დაუჭირა მხარი მოსამართლის უვადოდ თანამდებობაზე გამწესებას.

სხვა კანდიდატებს. ასეთი შედარების გარეშე იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრების არჩევანი გაუგებარია. ეს არის კანონმდებლობის მოთხოვნების მინიმალისტური, არაადეკვატური განმარტების შედეგი.

კანონის შესაბამისი ნორმა მიუთითებს, რომ დასაბუთება, რომელსაც ადგენს იუსტიციის საბჭოს მდივანი, უნდა შეიცავდეს პროცედურის აღწერას და დანიშნული მოსამართლის დახასიათებას, მათ შორის, მის მიერ მიღებულ ქულებს და დასკვნას მისი კეთილსინდისიერების შესახებ.⁵⁵ მდივანი საბჭოს სახელით გამოსაქვეყნებელ კოლექტიურ დასაბუთებას ერთპიროვნულად ვერ მოამზადებს. საჭიროა იუსტიციის საბჭოს ცალკეული წევრების მოტივაციის გათვალისწინება ან მომზადებული დასაბუთების მათთვის გაცნობა⁵⁶ იმის დასადგენად, მისაღებია თუ არა მდივნის მიერ მომზადებული დასაბუთება. ფარული კენჭისყრა აფერხებს იუსტიციის საბჭოს წევრების ჩართულობას დასაბუთების მომზადების პროცესში. ამავე დროს, კენჭისყრის ფარულობა არ ათავისუფლებს იუსტიციის საბჭოს გადანყვეტილებების დასაბუთების ვალდებულებიდან. შესაბამისად, თუ კენჭისყრის ფარულობა შენარჩუნდება, საჭიროა გზების გამონახვა საბჭოს წევრების არგუმენტების გასათვალისწინებლად დასაბუთების მომზადებისას, კენჭისყრის ფარულობის დარღვევის გარეშე.⁵⁷

55 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, 36-ე მუხლი, ბუნქტი 42.

56 იმის გათვალისწინებით, რომ იუსტიციის საბჭოს წევრს აქვს განსხვავებული აზრის მომზადების და გამოქვეყნების უფლება, როგორც მინიმუმ, მდივნის მიერ შედგენილი დასაბუთება უნდა წარედგინოს და გაეცნოს საბჭოს დანარჩენ წევრებს გამოქვეყნებამდე, რათა მათ შეძლონ განსხვავებული აზრის მომზადება.

57 შეიძლება გამოიყოს რამდენიმე გზა: საბჭოს მდივანმა შეკრიბოს იუსტიციის საბჭოს წევრების არგუმენტები განხილვიდან, რომელიც კენჭისყრამდე გაიმართება და რომლის მიზანი იქნება ზოგადი დისკუსია კანდიდატ(ებ)ის კანონით დადგენილ მოთხოვნებთან შესაბამისობაზე; კანდიდატების შეფასების ფორმების სრულყოფა ისე, რომ ქულებთან/შეფასებებთან ერთად იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრებმა მოამზადონ დეტალური ახსნა-განმარტება. ეს ფორმები შეიძლება გახდეს ინფორმაციის წყარო იუსტიციის საბჭოს მდივნისთვის დასაბუთების მომზადებისას; გამოინახოს მექანიზმი, რომელიც საბჭოს წევრებს საშუალებას მისცემს, გაეცნოს და (ანონიმურად) წარადგინონ შენიშვნები იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მდივნის მიერ მომზადებულ ტექსტზე.

დასახუთება

ია ბარამიძის ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს
მოსამართლის თანამდებობაზე დანიშვნის თაობაზე

„საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 35-ე მუხლის საფუძველზე საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ 2020 წლის 26 ივნისის №1/89 გადაწყვეტილებით გამოცხადდა მოსამართლეობის კანდიდატთა შესარჩევი კონკურსი საერთო სასამართლოების სისტემაში არსებულ ვაკანსიებზე. მათ შორის ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს მოსამართლის 2 ვაკანტურ თანამდებობაზე.

კანდიდატთა რეგისტრაცია მიმდინარეობდა 2020 წლის 29 ივნისიდან 19 ივლისის ჩათვლით. მითითებულ ვაკანსიაზე დარეგისტრირდა 21 კანდიდატი.

2020 წლის 24 ივლისიდან 21 აგვისტომდე მოსამართლის საქმიანობის შეფასების მართვის დეპარტამენტის მიერ კონკურსში მონაწილე კანდიდატებზე, მათ შორის ია ბარამიძეზე მომიხებულ იქნა „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 35^ე მუხლით გათვალისწინებული ინფორმაცია, რომელიც იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრებს წარედგინათ 24 აგვისტოს.

კანდიდატის შესახებ მომიხებული ინფორმაცია:

ია ბარამიძეს აქვს სპეციალობით მუშაობის 23-წლიანი გამოცდილება. 2005-2019 წლებში იგი იყო მოსამართლის თანამშრომელი.

ია ბარამიძე იუსტიციის უმაღლესი სკოლის მე-11 ჯგუფის კურსდამთავრებულია.

იუსტიციის უმაღლესი სკოლის დამოუკიდებელი საბჭოს შეფასებით, პროფესიული უნარ-ჩვევების კუთხით კანდიდატს აქვს კონცენტრაციისა და ანალიზის კარგი უნარი, ახასიათებს ლოგიკური მსჯელობა და აქვს ლოგიკური გადაწყვეტილებების მიღების კარგი უნარი.

პიროვნული თვისებებით ია ბარამიძე ხასიათდება როგორც მობილიზებული, გაწონასწორებული, სტრესულ სიტუაციაში მუშაობაუნარიანი, კოლეგიალური და შრომისმოყვარე ადამიანი.

კანდიდატი იყო დისციპლინირებული მსმენელი, იცავდა სკოლის წესდებითა და შინაგანაწესით დადგენილ მოთხოვნებს.

სკოლაში სწავლის პერიოდში მას არ დაკისრებია დისციპლინური პასუხისმგებლობა.

კანდიდატთან გასაუბრება:

საბჭოს წევრების მიერ კანდიდატების შესახებ მომიხებული ინფორმაციის გაცნობის შემდეგ დაინიშნა კანდიდატებთან გასაუბრება. საბჭოს წევრები კანდიდატ ია ბარამიძეს გაესაუბრნენ 9 ოქტომბერს. გასაუბრება წარიმართა ღია სხდომაზე და მას ესწრებოდნენ არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები.

კანდიდატის შეფასება:

2020 წლის 5 ნოემბრიდან 12 ნოემბრამდე პერიოდში იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს 15-მა წევრმა კანდიდატი ია ბარამიძე შეაფასა კომპეტენტურობისა და კეთილსინდისიერების კრიტერიუმების მიხედვით.

ია ბარამიძის კეთილსინდისიერების კრიტერიუმით შეფასებისას, საბჭოს შემფასებელმა 9 წევრმა მიიჩნია, რომ იგი სრულად აკმაყოფილებს აღნიშნულ კრიტერიუმს, ხოლო 6-მა წევრმა მიიჩნია, რომ აკმაყოფილებს.

საბჭოს წევრთა მიერ ია ბარამიძის კომპეტენტურობის კრიტერიუმით შეფასებისას ამ კრიტერიუმების მახასიათებლების მიხედვით კანდიდატის მიერ მოპოვებულმა ქულათა ჯამმა შეადგინა 1258 ქულა, რაც ქულების მაქსიმალური რაოდენობის 83.87%-ია.

კენჭისყრის შედეგები:

2020 წლის 18 ნოემბერს ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს მოსამართლის პირველ ვაკანსიაზე ჩატარებული კენჭისყრის შედეგად, რომელშიც მონაწილეობა საბჭოს 13-მა წევრმა მიიღო, ია ბარამიძემ მოიპოვა 12 ხმა.

აღნიშნულ ვაკანსიაზე კენჭისყრის ბიულეტენში შეყვანილ იქნა 7 კანდიდატი, მათგან 3 ყოფილი მოსამართლე და 4 იუსტიციის უმაღლესი სკოლის ყოფილი მსმენელი, კერძოდ:

1. ბარამიძე ია - 12 ხმა
2. გოგალაძე ირმა - 0 ხმა
3. ლობჯანიძე გიორგი - 0 ხმა
4. ჩიქოვანი გვანცა - 0 ხმა
5. დეცხლაძე ნარგიზ - 0 ხმა
6. ჯავახიშვილი მაია - 0 ხმა
7. ჯვარშიშვილი მაია - 0 ხმა

1 ბიულეტენი გაბათილდა.

დასკვნა:

კანდიდატის - ია ბარამიძის კეთილსინდისიერების და კომპეტენტურობის (წერისა და ზეპირი კომუნიკაციის უნარის, პროფესიული თვისებების) კრიტერიუმების გათვალისწინებით, კენჭისყრის შედეგების საფუძველზე, სხვა 6 კანდიდატთან შედარებით უპირატესობა მიენიჭა და ოზურგეთის რაიონული სასამართლოს მოსამართლის თანამდებობაზე 3 წლის ვადით განწესდა ია ბარამიძე.

ნიკოლოზ მარსაგიშვილი
საქართველოს იუსტიციის
უმაღლესი საბჭოს მდივანი

გ. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადაწყვეტილებების გასაჩივრების უფექტიანობა პრაქტიკაში

კანონმდებლობა ითვალისწინებს იუსტიციის საბჭოს გადაწყვეტილებების, კერძოდ, გამოსაცდელი ვადით და უვადოდ დანიშვნაზე უარის გასაჩივრების შესაძლებლობას უზენაესი სასამართლოს საკვალიფიკაციო პალატაში.⁵⁸ 2014 წლიდან საკვალიფიკაციო პალატაში იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადაწყვეტილება გასაჩივრა ოთხმა კანდიდატმა.⁵⁹ რომლებიც კენჭისყრის ეტაპამდე ვერ მივიდნენ, რადგან კანონით დადგენილი ზღვარი ვერ გადალახეს. ოთხივე შემთხვევაში საკვალიფიკაციო პალატამ უარი თქვა საქმის წარმოებაში მიღებაზე, რადგან მიიჩნია, რომ მოსამართლეობის კენჭისყრაზე არდამკვეთულ კანდიდატებს არ ჰქონდათ საბჭოს მიერ დანიშვნაზე უარის გასაჩივრების უფლება. პალატამ არ გაითვალისწინა საკონსტიტუციო სასამართლოს 2017 წლის 7 აპრილის გადაწყვეტილება, რომელშიც აღნიშნულია, რომ უფლება დასაბუთებულ გადაწყვეტილებაზე არ შემოიფარგლება დანიშვნაზე უარის საბოლოო გადაწყვეტილებით და ვრცელდება შერჩევის პროცესის სხვადასხვა ეტაპზე მიღებულ გადაწყვეტილებებზე.⁶⁰ ამასთან დაკავშირებით, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დაადგინა კონვენციის მე-6 მუხლის დარღვევა საქმეში *გლოველი საქართველოს წინააღმდეგ*, 2022 წლის 7 აპრილს. გლოველი დავობდა

58 „საერთო სასამართლოების შესახებ“ ორგანული კანონი, მუხლები 35⁴ და 36⁵. საკვალიფიკაციო პალატაში 2017-2021 წლებში განსახილველად შევიდა 11 საქმე, მათგან არ დააკმაყოფილა - 4, ხოლო 5 შემთხვევაში პალატამ საქმე წარმოებაში არ მიიღო, 1 შემთხვევაში - საქმე განსჯადობით თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაეგზავნა. 11 საქმიდან 8 შემთხვევაში საკითხი მოსამართლეთა კონკურსს ეხებოდა. აქედან ოთხ შემთხვევაში გასაჩივრეს დანიშვნაზე უარი იმ კანდიდატებმა, რომლებიც შერჩევის პროცესს კენჭისყრაზე დამუხამდე გამოეთიშნენ. ერთ შემთხვევაში (სსკ-1-17 (11.01.2017)) პირმა გასაჩივრა სკოლის მსმენელად ჩარიცხვაზე საბჭოს უარი, თუმცა პალატამ განმარტა, რომ ასეთი გადაწყვეტილების გადახედვა მის უფლებამოსილებაში არ შედიოდა. საქმე განსახილველად განსჯადობით თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ კოლეგიაში გადაეგზავნა. თბილისის საქალაქო სასამართლომ კი შეწყვიტა საქმის წარმოება, რადგან ჩათვალა, რომ მოსარჩელემ დაარღვია კანონით დადგენილი გასაჩივრების ვადა.

59 სსკ-05-19 (08.07.2019); სსკ-03-19 (17.06.2019); სსკ-01-18 (06.02.2018); სსკ-2-17 (05.07.2017).

60 კველიშვილი, დოთიაშვილი, გლოველი საქართველოს პარლამენტის წინააღმდეგ, 3/2/717, 07.04.2017, § 31, § 38 („გადაწყვეტილების დასაბუთება არ შემოიფარგლება მხოლოდ თანამდებობაზე განწესების თაობაზე მიღებული აქტის დასაბუთების მოთხოვნით. საქართველოს კონსტიტუციით დადგენილია დასაბუთების მოთხოვნა არა მხოლოდ ფორმალურად განწესების აქტთან დაკავშირებით, არამედ დასაბუთებულობა უკავშირდება თანამდებობის გამწესების მთელ პროცესს (როგორ წარმართა ეს პროცესი და რამ განაპირობა ამა თუ კანდიდატის დანიშვნა ან დანიშვნაზე უარის თქმა). ეს კი პირველ რიგში გულისხმობს შეფასების როგორც კრიტერიუმების, ასევე მთლიანად შეფასების სისტემის ობიექტურ კრიტერიუმებზე მაქსიმალურად აგებას და სუბიექტური კრიტერიუმების მინიმუმამდე დაყვანას.“; „მხოლოდ დასაბუთებული გადაწყვეტილების გადამოწმება არის შესაძლებელი და არა ფორმალურად შედგენილი „მაბლენურად“ დასაბუთებული აქტის.“ არსებობს აბრთა სხვადასხვაობა, რამდენად ადეკვატური იყო პლანების მიერ კონკრეტული სამართლებრივი ნორმების (თვითნებობის სანინააღმდეგო გარანტიების ადეკვატურობის) შეფასება. იხ. შემოთ განსხვავებული აზრი.

სასამართლოს ხელმისაწვდომობის უფლების დარღვევას. მისი საჩივარი დანიშვნაზე უარის თაობაზე, უზენაესი სასამართლოს საკვალიფიკაციო პალატამ არსებითად არ განიხილა, რადგან ის იუსტიციის საბჭომ კენჭისყრაზე არ დაუშვა. ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ პალატამ არ გაითვალისწინა საკონსტიტუციო სასამართლოს პოზიცია, რომლის მიხედვითაც დასაბუთებულ გადანყვეტილებაზე კონსტიტუციით გათვალისწინებული უფლება გულისხმობს ადეკვატურ ახსნა-განმარტებას შერჩევის პროცესის ყველა ეტაპზე და რომ სამართლიანი სასამართლოს (სასამართლოს ხელმისაწვდომობის) უფლების ფარგლებში იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ყველა გადანყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს და უნდა განიხილოს სასამართლომ.⁶¹

საკვალიფიკაციო პალატაში ასევე გასაჩივრდა უვადოდ დანიშვნაზე უარის თქმის ერთი შემთხვევა.⁶² ეს ეხებოდა სამი წლის ვადით გამწესებული მოსამართლის უვადოდ დანიშვნას „საერთო სასამართლოების შესახებ“ ორგანული კანონის 79⁴-ე მუხლის შესაბამისად, როცა მას მოსამართლედ მუშაობის არანაკლებ სამი წლის გამოცდილება ჰქონდა. საჩივრის ავტორმა გადალახა როგორც კეთილსინდისიერების, ასევე კომპეტენტურობის კრიტერიუმით დადგენილი ზღვარი, გაიარა გასაუბრება, მაგრამ ფარული კენჭისყრის შედეგად და დასაბუთების გარეშე უარი ეთქვა უვადოდ გამწესებაზე. საკვალიფიკაციო პალატამ არ გაიზიარა მოსარჩელის არგუმენტები და განმარტა, რომ იუსტიციის საბჭოს წევრები ფარული კენჭისყრით იღებენ გადანყვეტილებას ორგანული კანონის 79⁴-ე მუხლით გათვალისწინებული პროცედურის ფარგლებში. პალატამ ჩათვალა, რომ დასაბუთების ვალდებულება არ ვრცელდება ფარული კენჭისყრით მიღებულ გადანყვეტილებებზე. საპასუხოდ შეიძლება ვიდავოთ, რომ კენჭისყრის ფარულობა არ გამორიცხავს დასაბუთების ვალდებულებას და რომ საკვალიფიკაციო პალატას შეეძლო, კანონმდებლობა ამაზე აქცენტრებით განემარტა. ნებისმიერ შემთხვევაში, საკვალიფიკაციო პალატის ეს დასკვნა აღარ არის რელევანტური „საერთო სასამართლოების შესახებ“ კანონში 2019 წლის 13 დეკემბრის ცვლილებების გათვალისწინებით, რადგან კანონი მოითხოვს დასაბუთებას იმის მიუხედავად, კენჭისყრა ღიაა თუ დახურული.

61 გლობალი საქართველოს წინააღმდეგ, 2022 წლის 7 აპრილის გადანყვეტილება, § 58.
62 სსკ-02-18 (16.04.2018).

ცხრილი №3: საკვალიფიკაციო პალატის მიერ განხილული საქმეები

წელი	2017-2021	2017	2018	2019	2020	2021
საკვალიფიკაციო პალატის გადაწყვეტილებები	11/10/1 ⁶³	2/1/1 ⁶⁴	2/2/0	5/5/0	0	2/2/0

დ. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საქმიანობის გამჭვირვალობა კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში

იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საქმიანობაზე მონიტორინგს ართულებდა ის, რომ იუსტიციის საბჭო სხდომის შესახებ ინფორმაციას წინასწარ, კანონით დადგენილ ვადებში არ აქვეყნებდა,⁶⁵ რაც დაინტერესებულ პირებს სხდომებზე დასწრების და დაკვირვების შესაძლებლობას ართმევდა. მონიტორინგს ართულებდა ასევე სხდომების დახურვა.⁶⁶ იუსტიციის საბჭო კანდიდატებს უტოვებდა არჩევანის უფლებას, გადაენწყვიტათ, გასაუბრებები დამკვირვებლებისთვის დახურული იქნებოდა თუ ღია.⁶⁷ ბევრმა კანდიდატმა, მათ შორის იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მოსამართლე წევრებმა, დახურვას გასაუბრებები.⁶⁸ იმ გასაუბრებებზე, რომლებსაც დამკვირვებლები დაესწრნენ, გამოიკვეთა რესპონდენტების მიმართ არათანაბარი მოპყრობა.⁶⁹

იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრები უნდა იღებდნენ გადაწყვეტილებებს ინდივიდუალურად, წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების გათვალისწინებით, მაგრამ პრაქტიკაში იკვეთება, რომ საბჭოს წევრები არაფორმალურად თანხმდებოდნენ, თუ ვინ დაინიშნებოდა და კანონში გაწერილ პროცედურას ამ შეთანხმების „გასაფორმებლად“ იყენებდნენ.

63 პირველი ციფრი ასახავს საკვალიფიკაციო პალატაში განსახილველად შესულ საქმეთა რაოდენობას, მეორე ციფრი - საბჭოს სასარგებლოდ მიღებულ გადაწყვეტილებათა რაოდენობას, მესამე = მოსარჩელის/პირის სასარგებლოდ მიღებულ გადაწყვეტილებათა რაოდენობას.

64 აღნიშნულ საქმეზე თავად პალატის გადაწყვეტილება მოსარჩელე მხარისათვის ცალსახად არც სასარგებლო და არც საწინააღმდეგო გადაწყვეტილება არ ყოფილა, რადგან პალატამ საქმე განსახილველად განსჯადობით გაგზავნა საქალაქო სასამართლოში. თბილისის საქალაქო სასამართლომ შეწყვიტა საქმის წარმოება. (ს/ნ 3/364-17, 28.03.2017).

65 2012/2014 სამწლიანი მონიტორინგის რეპორტი, საია, გვ. 17-18. იხ. <https://bit.ly/3KO4eXJ>.

66 2012/2014 სამწლიანი მონიტორინგის რეპორტი, საია, გვ. 17-18. იხ. <https://bit.ly/3KO4eXJ>.

67 2016 წლის მონიტორინგის მე-4 ანგარიში, საია, გვ. 36-37. იხ. <https://bit.ly/3ART1zd>; 2017 წლის მონიტორინგის მე-5 ანგარიში, საია, გვ. 22. იხ. <https://bit.ly/3Bob82B>.

68 მონიტორინგის მე-6 ანგარიში (2018), საია, გვ. 30, 47 (მითითებულია, რომ 2017 წელს 45-მა კანდიდატმა დახურა გასაუბრება). იხ. იხ. <https://bit.ly/3Qfs0g3>. ასევე, 2019 წლის მონიტორინგის მე-7 ანგარიში, გვ. 18. იხ. <https://bit.ly/3QwIwdb>.

69 2016 წლის მონიტორინგის მე-4 ანგარიში, გვ. 75. იხ. <https://bit.ly/3ART1zd>.

შესაბამისად, პროცესის გამჭვირვალობა მოჩვენებითი იყო, ხოლო მიზეზების გამჭვირვალობა მინიმალური. ფარული კენჭისყრის პირობებში იუსტიციის საბჭოს წევრებს არ უწევდათ ახსნა-განმარტების წარდგენა, რატომ დანიშნეს ან არ დანიშნეს კონკრეტული კანდიდატი.

მიიჩნევა, რომ 2012 წელს, ხელისუფლების შეცვლის შემდეგ და გავლენიანი მოსამართლეების ახალ მმართველ პარტიასთან „მორიგებად“ დანიშნები ვაჭრობის საგანი იყო მოსამართლე და (პარლამენტის მიერ არჩეულ) არამოსამართლე წევრებს შორის, საბჭოს არამოსამართლე წევრები ხმას აძლევდნენ მოსამართლე წევრებისთვის სასურველ კანდიდატურებს მხოლოდ ანალოგიური მხარდაჭერის სანაცვლოდ. ამას წარმოაჩენს, მაგალითად, არამოსამართლე წევრების 2015 წლის 25 დეკემბრის განცხადება, სადაც მათ მიუთითეს მოსამართლე ლევან მურუსიძისთვის ხმის მიცემის მოტივებზე:

„არსებობდა იმის რეალური საფრთხეც, რომ ბატონი მურუსიძის კანდიდატურის უარყოფას შეიძლებოდა გამოეწვია სხვა, უწინარესად კი იმ კანდიდატებისადმი უარყოფითი დამოკიდებულების წარმოშობა, რომლებსაც არამოსამართლე წევრები ვუჭერდით მხარს. კენჭისყრა შესაძლოა დამთავრებულიყო ნულოვანი შედეგით.“⁷⁰

ამავე პრაქტიკაზე მიუთითებდა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მაშინდელი მოსამართლე წევრი, რომელსაც კვლევის ავტორი 2018 წელს ესაუბრა:

„დაიწყო გადანიშვნები, ახალი ხელისუფლების მიერ დანიშნული ის არამოსამართლე წევრები და იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში ჩვენი მოსამართლეები შეთანხმებულად [მოქმედებდნენ] ... ასეთი გარიგება იყო... „ჩვენ გვინდა ეს დანიშნოთ“, ესენი ეუბნებიან „ჩვენ ეს გვინდა“ „კარგი, აბა შევთანხმდით“, შეთანხმებოდნენ და ეს იმას დანიშნავდა, ის იმას... ისეთი ვინაობები დანიშნეს, არიან მხოლოდ იმისთვის მოყვანილი, რომ არამოსამართლე წევრის ნათესავი იყო... იმან ვიღაცა ძმაკაცი მოიყვანა, იმან მისი ძმაკაცი...“⁷¹

იქმნება შთაბეჭდილება, რომ გავლენიანი მოსამართლეების ჯგუფის მმართველ პარტიასთან მორიგების და იუსტიციის საბჭოში ბალანსის შეცვლის შემდეგ⁷² შერჩევა-დანიშვნის პროცესმა ამ ჯგუფის ხელში გადაინაცვლა. ამან შეამცირა ვაჭრობის საჭიროება და იუსტიციის საბჭოს უმრავლესობას გაუადვილა სასურველი კადრებით სასამართლოების დაკომპლექტება. მიუხედავად იმისა, რომ საკანონმდებლო ბაზა შედარებით გაუმჯობესდა, ფორმალურმა პროცედურებმა ფასადის, არაფორმალური პროცესების შენიღბვის ფუნქცია შეიძინეს. მიიჩნეოდა, რომ პროცესის საჯარო ნაწილი მხოლოდ წარმოდგენა იყო დამკვირვებლებისთვის:

70 განცხადება გამოქვეყნდა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ვებ-გვერდზე www.hcoj.gov.ge.

71 ინტერვიუ ჩაინერა 2018 წლის 1 ივნისს კვლევის ფარგლებში, რომელიც რუსთაველის ეროვნული სამეცნიერო ფონდის მიერ დაფინანსდა.

72 აქ იგულისხმება ზოგიერთი არამოსამართლე წევრის გარანტირებული ხმა.

„ეს არ არის გასაუბრება... ეს არის სპექტაკლი, უკვე გადაწყვეტილია, იმიტომ რომ სისტემა არის ისე მოწყობილი...რაც გადაწყდება რესტორანში, ის სია გავა.“⁷³

სასამართლოების დაკომპლექტებაში იუსტიციის საბჭოს ხელს უწყობს სხვადასხვა პროცედურასთან მიმართებით გამჭვირვალობის განსხვავებული ხარისხი და პროცედურების თავისებურებები. 2013-2017 წწ. შუალედში, ყველა მოსამართლე, განურჩევლად მოსამართლედ მუშაობის გამოცდილებისა, ინიშნებოდა გამოსაცდელი ვადით და ექვემდებარებოდა შეფასებას. 2017 წელს კანონმდებლობა შეიცვალა და სასამართლო გამოცდილების მქონე კანდიდატებს შეეძლოთ, პირდაპირ უვადოდ დანიშნაზე შეეტანათ განაცხადი. მოქმედ მოსამართლეებს გამოსაცდელი ვადის ამონურვამდე შეეძლოთ მოეთხოვათ უვადოდ დანიშვნა. პროცედურული მოთხოვნები განსხვავდება სხვადასხვა კატეგორიის დანიშვნებისთვის. იუსტიციის უმაღლესი სკოლის კურსდამთავრებულებისთვის პროცედურა მეტ გარანტიას მოიცავს, მაგალითად, გათვალისწინებულია ღია კენჭისყრა. გამოცდილი მოსამართლეების უვადოდ დანიშვნის შემთხვევაში გამჭვირვალობის ანალოგიური მოთხოვნები არ იყო („საერთო სასამართლოების შესახებ“ ორგანული კანონი, მუხლი 79⁴). შედეგად, იუსტიციის საბჭომ შეძლო მოსამართლეთა მნიშვნელოვანი წილის უვადოდ დანიშვნა ფარული კენჭისყრით, ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე. გარდა ამისა, კანონმდებლობა ისეა ფორმულირებული, რომ თუ კანდიდატს 2/3 არ დაუჭერს მხარს, უვადოდ არ დაინიშნება. ასე რომ, არასასურველი კადრების არდანიშვნა მოსამართლე წევრებისთვის სირთულეს არ წარმოადგენს.

2.2. უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატურების შერჩევის პროცესი და გამოცდილება (2020-2022) - ფილტრები

იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს მიენიჭა უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეების პარლამენტისთვის წარდგენის უფლებამოსილება.⁷⁴ ამ ცვლილებით გაიზარდა მოსამართლეთა თვითმმართველობის ხარისხი - უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატების შერჩევაზე პასუხისმგებელია ორგანო, რომელშიც მოსამართლე წევრები უმრავლესობაში არიან,⁷⁵ თუმცა სადავოა, რამდენად გამა-

73 ინტერვიუ საბჭოს არამოსამართლე წევრთან ჩანერილია 2018 წლის 5 ივნისს.

74 საქართველოს კონსტიტუცია, მუხლი 61 (2).

75 ვენეციის კომისია მიზანშეწონილად მიიჩნევდა იუსტიციის საბჭოს როლის გაზრდას უზენაესი სასამართლოს დაკომპლექტებაში, თუმცა ამავე დროს აქცენტს აკეთებდა პარლამენტის როლის შემცირებაზე. აღინიშნა, რომ უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეები უნდა დაენიშნა საბჭოს დამოუკიდებლად, პარლამენტის ჩარევის გარეშე ან პრეზიდენტს - საბჭოს წარდგენით. ეს იყო აღქმული, როგორც მოსამართლეების დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფის საშუალება.

რთლებული იყო იუსტიციის საბჭოს უფლებამოსილებების გაზრდა, თუ გავითვალისწინებთ არამერიტოკრატიულ მიდგომებს ქვედა დონის სასამართლოების დაკომპლექტებისას (იხ. ზემოთ). ამ ცვლილებით სისტემა პრაქტიკულად დაიხურა იმ პირობისთვის, რომლებიც გავლენიანი მოსამართლეების კონტროლს არ დაეუქმდებარებიან. ხარვეზიანი საკანონმდებლო რეგულირების პირობებში იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ მარტივად შეძლო გადანყვეტილების მიღების პროცესების მანიპულირება.¹ როგორც მოსალოდნელი იყო, პრაქტიკაში აქცენტი გაკეთდა ძირითადად გავლენიანი მოსამართლეებისთვის მისაღებ კანდიდატებზე (მოსამართლეებზე, რომლებსაც ისინი ენდობიან), თუმცა ასევე ვერ გამოვრიცხავთ, რომ პარლამენტის ჩართულობის პირობებში, კანდიდატების სია პოლიტიკოსებთან ვაჭრობის საგანი გახდებოდა (იგულისხმება პარლამენტში იუსტიციის საბჭოსთვის სასურველი კანდიდატების მხარდაჭერის სანაცვლოდ, მმართველი პარტიისთვის მისაღები კანდიდატების სიაში შეყვანა). ამ ფონზე იქმნება შთაბეჭდილება, რომ კანდიდატების კომპეტენტურობა და კეთილსინდისიერება მეორეხარისხოვანია.

ქვედა ინსტანციებისგან განსხვავებით, უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის მსურველებისთვის მოხსნილია გამოცდის ჩაბარების და იუსტიციის უმაღლესი სკოლის დამთავრების მოთხოვნები. ეს მოცემულობა ხელს უნდა უწყობდეს უზენაესი სასამართლოს დივერსიფიკაციას, გარე კადრების მოზიდვას (ვისაც სასამართლო სისტემის გარეთ მუშაობის გამოცდილება აქვს), თუმცა პრაქტიკაში ეს დამოკიდებულია: (ა) ასეთი კადრების ინტერესზე; (ბ) იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრების მიერ გამოყენებულ არაფორმალურ კრიტერიუმებზე (ანუ რა ტიპის კანდიდატებს მიიჩნევენ საბჭოს წევრები მისაღებად). იურიდიულ წრეებში დაბალი ინტერესი შეიძლება აიხსნას იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიმართ უნდობლობით, რასაც მის საქმიანობაზე, მათ შორის მოსამართლეთა შერჩევის პროცესსა და შედეგებზე დაკვირვება აჩენს, ანუ იურისტების სუბიექტურ აღქმას ობიექტური მონაცემები ამყარებს. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ პარლამენტისთვის წარდგენილი კანდიდატები ძირითადად (მოსამართლეების გავლენიან ჯგუფთან დაახლოებული ან მათთვის მისაღები) მოქმედი მოსამართლეები არიან. 2018 წლის დეკემბერში, საკანონმდებლო რეგულირების არარსებობის პირობებში, იუსტიციის საბჭოს ჰქონდა მცდელობა, პარლამენტისთვის წარსადგენი კანდიდატები არაფორმალური კონსულტაციების გზით შეერჩია. ამ სიაში ძირითადად იუსტიციის საბჭოს მოქმედი და ყოფილი მოსამართლე წევრები და მათთან

76 აქ იგულისხმება, რომ კანონმდებლობის მიღება და დახვეწა დაგვიანდა და უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეების დიდი ნაწილი ხარვეზიანი კანონმდებლობის პირობებში დაინიშნა.

დაახლოებული პირები იყვნენ. საკანონმდებლო ცვლილებების მიხედვით შერჩეული კანდიდატების სია არსებითად არ განსხვავდებოდა პირველადი სიისგან. რამდენიმე გამონაკლისის გარდა, ახალი სია მოქმედი მოსამართლეებისგან შედგებოდა. იუსტიციის საბჭოს მოსამართლე წევრები აღნიშნავდნენ, რომ „ყველგან ასე ხდება“ და უზენაესი სასამართლოების მოსამართლეებს სისტემის შიგნით გამოცდილება უნდა ჰქონდეთ.⁷⁷ პრაქტიკაზე დაკვირვება ავლენს შემდეგს:

(ა) პირთა წრე, საიდანაც იუსტიციის საბჭო პარლამენტისთვის წარსადგენ კანდიდატებს არჩევდა დიდწილად მოსამართლეების გავლენიანი ჯგუფისთვის სასურველი მოსამართლეებისგან შედგებოდა. ანუ მოსამართლეობის გამოცდილება საჭირო, მაგრამ არასაკმარისი იყო პარლამენტისთვის წარსადგენ სიაში მოსახვედრად და უზენაეს სასამართლოში დასანიშნად. ეს შეიძლება აიხსნას ინტერესით, შენარჩუნდეს მათი ძალაუფლება სასამართლო კორპუსის „ერთიანობის“ უზრუნველყოფით, არაპროგნოზირებადი, კრიტიკული ან განსხვავებული აზრის მქონე მოსამართლეების გამორიცხვით, რომლებიც ამ „ერთიანობას“ საფრთხეს შეუქმნიან. უზენაეს სასამართლოზე „კონტროლი“ ასევე საშუალებას, გამორიცხონ ამავე სასამართლოს საკვალიფიკაციო პალატის მხრიდან საჩივრებზე იუსტიციის საბჭოს წინააღმდეგ გადაწყვეტილების მიღების რისკები.

(ბ) იმის მიუხედავად, რომ კანონმდებლობამ გაამართივა უზენაეს სასამართლოში გარე კადრების შესვლა, პრაქტიკაში სისტემაში მოხვედრა მხოლოდ იმ გარე კადრებს შეუძლიათ, რომლებსაც ჰყავთ მფარველი სასამართლოში ან აქვთ პოლიტიკური მხარდაჭერა. ასეთ შემთხვევაში კანდიდატების კანონით გათვალისწინებულ კრიტერიუმებთან შესაბამისობა ნაკლებად რეგულანტური ხდება, რადგან სიის ფორმირება გავლენიან მოსამართლეებსა და პოლიტიკოსებს შორის დახურულ კარს მიღმა მოლაპარაკებების შედეგი იქნება. ამ კონტექსტში განიხილება უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეებზე ყოფილი მთავარი პროკურორის შალვა თადუმაძის და მისი მოადგილის მამუკა ვასაძის წარდგენა-დანიშვნა.

დამკვირვებლებმა დაასკვნეს, რომ უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობით დაინტერესებულ პირთა წრე ვიწრო იყო და ეს გამოიწვია იმან, რომ იუსტიციის საბჭომ ვაკანტურ ადგილებზე ინფორმაცია საკმარისად ფართოდ არ გავრცელა და არჩევანის დივერსიფიცირების უზრუნველყოფისთვის კანდიდატების მისაზიდად პროაქტიულად არ იმოქმედა.⁷⁸

77 თაბო კუპრეიშვილი, ნეტგაზეთი, 25 დეკემბერი, 2018 წ. „მსოფლიოს ყველა თანამედროვე ქვეყნის პრაქტიკაა, რომ უზენაეს სასამართლოში მოსამართლეთა განმსჯელობა მოხდეს კარიერული დაწინაურების პრინციპით: კანდიდატს უნდა ჰქონდეს მსხვილი ინსტანციის სასამართლოებში საქმიანობის რამდენიმეწლიანი გამოცდილება!“. იხ. <https://bit.ly/3QmBjuF>. ასევე, იხ. მოსამართლეთა არგუმენტები მესამე სექტორის წინააღმდეგ, ინტერვიუ იუსტიციის საბჭოს მდივანთან, Imedinews.ge, 25 იანვარი 2019: „მე ვფიქრობ, რომ პრიორიტეტი და რიცხობრივი უპირატესობა უნდა ჰქონდეთ გამოცდილ მოსამართლეებს, კარიერული პრინციპით უნდა მოხდეს მათი დანიშნულება უზენაეს სასამართლოში.“

78 ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტების და ადამიანის უფლებების დეპარტამენტის მესამე ანგარიში, დეკემბერი 2020-ივნისი 2021, გვ. 2.

ქვედა დონის დანიშვნების მსგავსად, შერჩევის პროცესის მარეგულირებელი კანონმდებლობის მიღება და დახვეწა დაგვიანდა. შედეგად, იუსტიციის საბჭომ მოსამართლეობის კანდიდატები ხარვეზიანი კანონმდებლობის პირობებში შეარჩია და წარადგინა.⁷⁹ მეტნაკლებად გაუმჯობესებული კანონმდებლობის პირობებშიც კი საბჭოს წევრები არაფორმალური შეთანხმებების და კოორდინაციის გზით ახერხებდნენ სასურველი კანდიდატების „გაყვანას“.⁸⁰ მიუხედავად იმისა, რომ ინტერესთა კონფლიქტის თავიდან აცილების მექანიზმები კანონით გაიწერა, დამკვირვებლები მიუთითებდნენ დარღვევებზე ამ კუთხით.⁸¹ იუსტიციის საბჭოს წევრების მიერ მომზადებული დასაბუთებებიდან⁸² ხშირ შემთხვევაში არ ჩანდა, როგორ მივიდა წევრი კონკრეტულ დასკვნამდე კანდიდატის შეფასებისას, ან მოცემული იყო ფაქტობრივი გარემოებები, ამ გარემოებების რელევანტურობის ჩვენების და სათანადო დასკვნის გარეშე; გაუგებარი იყო, დადებითი შეფასების მიუხედავად, რატომ დაუნერა იუსტიციის საბჭოს წევრმა კანდიდატს დაბალი ქულა ან რატომ შეაფასა სხვა კანდიდატის, მაგალითად წერის უნარი⁸³ უფრო მაღალი ქულით, მაშინ როცა ქულებში ასეთი სხვაობა არ იყო გამართლებული.⁸⁴ ზოგიერთ შემთხვევაში, იუსტიციის საბჭოს წევრებმა

79 ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტების და ადამიანის უფლებების დეპარტამენტის მესამე ანგარიში, დეკემბერი 2020-ივნისი 2021, გვ. 3 (მითითება გაკეთდა, რომ პირველ კონკურსში საბჭო არ იყენებდა სტანდარტებს და წესებს, მაგალითად, გასაუბრებების დროს, რის გამოც მათი ხანგრძლივობა და სტრუქტურა მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდა; საბჭო არ იყო თანმიმდევრული და შერჩევის პირობები არ იყო სამართლიანი; შედეგად, კანდიდატები უთანაბრო მდგომარეობაში იყვნენ ჩაყენებული; ამას შეიძლება გავლენა მოეხდინა მათი წარმატების მანქანებზე).

80 სახალხო დამცველი ეხმარება უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეების შერჩევის მიმდინარე პროცესს, 28 ივნისი 2019. ხელმისაწვდომია აქ: <https://bit.ly/3REPCpp>.

81 ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტების და ადამიანის უფლებების დეპარტამენტის მესამე ანგარიში, დეკემბერი 2020-ივნისი 2021, გვ. 14-16. ანგარიში მიუთითებდა რამდენიმე პარალელურ კონკურსზე და მანიპულირების რისკებზე.

82 საილუსტრაციოდ აღებულია 2021 წლის მაისში მომზადებული დასაბუთებები. ეუთოს დემოკრატიული ინსტიტუტების და ადამიანის უფლებათა დეპარტამენტის ანგარიშის (2021 წ. ივლისი, გვ. 20) მიხედვით: „საბჭოს წევრები ხშირად ეყრდნობოდნენ ზოგად, შაბლონურ, კანონიდან აღებულ ფორმულირებებს და არ აკეთებდნენ მსჯელობის ინდივიდუალიზებას. ზოგიერთს მოჰყავდა მონაცემები კანდიდატზე... მაღალი ქულის გასამართლებლად, მაგრამ არ ხსნიდა, რატომ იყო ეს მონაცემები რელევანტური... ბევრ შემთხვევაში კანდიდატების „კეთილსინდისიერების კრიტერიუმთან შესაბამისობა დასაბუთებული იყო მხოლოდ ერთი წინადადებით, რომლის მიხედვითაც შემფასებელი ადასტურებდა, რომ კანდიდატი აკმაყოფილებდა კრიტერიუმებს, მაგრამ ახსნა-განმარტება არ იყო წარდგენილი. შეფასებების უმრავლესობა იყო მოკლე, ზედაპირული მითითებებით კანდიდატთან ინტერვიუმზე, არ იყო გათვალისწინებული მნიშვნელოვანი ინციდენტები, რომლებიც კანდიდატების თვისებებსა და მოთხოვნებთან შესაბამისობაზე მიუთითებდა“ (არაოფიციალური თარგმანი).

83 კანდიდატის უპირატესობა შეიძლება გამომდინარეობდეს, მაგალითად, მის მიერ მომზადებული რეპორტაჟების ხარისხიდან და რაოდენობიდან, გადაწყვეტილებების ანალიზიდან და ა.შ.

84 ამ შემთხვევაში საბჭოს წევრებს შეიძლება არ მოეთხოვებოდეთ ყველა კანდიდატის ერთმანეთთან შედარება წერილობითი დასაბუთების ფარგლებში, თუმცა მოეთხოვებოდა თანმიმდევრულობა შეფასებებში; კანდიდატებისთვის მინიჭებულ ქულებს შორის შესაძენი სხვაობა ახსნადი და გასაკვირი უნდა იყოს და არ ინვესტირდეს ეჭვს, რომ რომელიმე კანდიდატს ქულა შეგნებულად დააკლეს.

კანდიდატებს ქულები დააკლეს ბუნდოვანი საფუძვლით.⁸⁵ ბევრის მოქმედია, რომ კანდიდატები პრაქტიკულად არ იყენებენ საბჭოს გადანწყვეტილებების გასაჩივრების კანონით გათვალისწინებულ შესაძლებლობას. იმ შემთხვევებში, როცა გასაჩივრდა კანდიდატად დარეგისტრირებაზე უარი (3 შემთხვევა) და გასაუბრების შემდეგ ეტაპზე არდაშვება (1 შემთხვევა⁸⁶), მოსარჩელების მოთხოვნები არ დაკმაყოფილდა.

85 მაგალითად, მითითება კეთდებოდა, რომ გასაუბრების მიმდინარეობისას კანდიდატს გაუჭირდა ზოგიერთი სამართლებრივი საკითხის განხილვისას მოსაზრების მყარად და არგუმენტირებულად დასაბუთება. არ იყო ახსნილი, რა საკითხზე იყო საუბარი და რაში გამოიხატებოდა კანდიდატის არგუმენტაციის სისუსტე.

86 სსკ- 01-21 (14.06.2021).

2.3. ადმინისტრაციულ და სხვა პოზიციებზე მოსამართლეების დანიშვნის მარეგულირებელი ნორმები და პრაქტიკა

ა. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მოსამართლე წევრების არჩევა

პრაქტიკა მიუთითებს, რომ არც იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში არჩევნებია მერიტოკრატიული.⁸⁷ იუსტიციის საბჭოს წევრობის კანდიდატის წარმატება დამოკიდებულია არა მის უნარებსა და ხედვაზე, არამედ გავლენიანი მოსამართლეების⁸⁸ მხარდაჭერაზე. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ხელში თავმოყრილია ფართო უფლებამოსილებები და შესაბამისად მოსამართლეებზე ზემოქმედების ბერკეტები. საბჭოს შემადგენლობაში ლოიალური მოსამართლეების შეყვანა გავლენიან მოსამართლეებს მის საქმიანობაზე ზემოქმედების საშუალებას აძლევს. მოსამართლეების დასანიშნად საჭიროა იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს სრული შემადგენლობის არანაკლებ 2/3-ის მხარდაჭერა,⁸⁹ შესაბამისად საბჭოს წევრად თუნდაც ერთი ისეთი მოსამართლე წევრის არჩევამ, რომლის ქცევასაც ვერ გააკონტროლებენ, შეიძლება შეაფერხოს სასამართლო კორპუსის დაკომპლექტება მათთვის მისაღები კადრებით. ამ ფონზე საბჭოს მოსამართლე წევრების არჩევნები განსაკუთრებულ დატვირთვას იძენს.

დადებითად უნდა შეფასდეს მოსამართლეთა კონფერენციის ჩატარების სავალდებულობა იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში ვაკანტური პოზიციის გაჩენის შემთხვევაში და მოსამართლეებისთვის კანდიდატების წარდგენის უფლების მინიჭება, თუმცა რეფორმის წარმატება დიდწილად მოსამართლეების აქტიურობაზეა დამოკიდებული. როგორც №4 ცხრილშია ნაჩვენები (იხ. ქვემოთ), ბოლო წლებში არჩევნებზე იმდენი კანდიდატი არის წარმოდგენილი, რამდენიც ვაკანსიაა ანუ პროცესი კონკურენტული არ არის. 2013 წლის ივნისის არჩევნებზე 24 კანდიდატის დარეგისტრირება ადასტურებს მოსამართლეების ინტერესს. შემდეგში პასიურობა შეიძლება აიხსნას იმით, რომ: 1. მოსამართლეები უპერსპექტივოდ მიიჩნევენ კონკურენციაში შესვლას კანდიდატებთან, რომლებიც გავლენიანი მოსამართლეების მხარდაჭერით სარგებლობენ; 2. მოსამართლეების ერთი ჯგუფის მცდელობა, შეეცვალათ კომუნიკაციის კულტურა სასამართლო სისტემაში,⁹⁰ წარმატებული არ აღმოჩნდა და ამ მოსამართლეების მიერ

87 იგულისხმება იუსტიციის საბჭოს მოსამართლე წევრები. „საერთო სასამართლოების შესახებ“ ორგანული კანონის მიხედვით (მუხლი 47), საბჭოს შემადგენლობაში 9 მოსამართლე წევრია, აქედან 8 აირჩევა მოსამართლეთა კონფერენციაზე.

88 იგულისხმება მოსამართლეები, რომელთაც წლების მანძილზე ეკავათ ადმინისტრაციული თანამდებობები და/ან იყვნენ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრები.

89 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 50 (4).

90 2013 წელს, რეფორმების შემდეგ ჩატარებულ პირველ კონფერენციაზე მოსამართლეების ჯგუფი ითხოვდა კანდიდატების მიერ პროგრამების წარდგენას, მაგრამ ამ ინიციატივას მხოლოდ მოსამართლეთა მცირე ნაწილმა დაუჭირა მხარი. იხ. „იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს არჩევნებზე ხმის მიცემა დაიწყო“, 9 ივნისი 2013, ნეტგაზეთი. იხ. <https://bit.ly/3AS65PE>.

სისტემის დატოვებით დასრულდა. ადმინისტრაციულ პოზიციებზე მყოფი მოსამართლეების მიერ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრობის შეთავსება კიდევ უფრო ამცირებს რიგითი⁹¹ მოსამართლეების საბჭოში მოხვედრის შანსებს და ამწვავებს ძალაუფლების კონცენტრაციის პრობლემას.

საკულისხმოა, რომ კანდიდატებს და მათ პროგრამებს კონფერენციამდე არ წარადგენენ, კანდიდატების ხედავ არც უშუალოდ კონფერენციაზე ხმის მიცემამდე განიხილება. ეს ქმნის შთაბეჭდილებას, რომ შედეგისთვის კანდიდატების უნარები და მოსაზრებები გადამწყვეტი არ არის - იუსტიციის საბჭოს მოსამართლე წევრი არჩევნების დღისთვის უკვე შერჩეულია და ეს არჩევანი მხოლოდ „ფორმდება“ კონფერენციაზე. არჩევნების პროცესი ორკესტრირებულია და საბჭოს შემადგენლობა გავლენიანი ჯგუფის ინტერესების შესაბამისად იცვლება. სხვაგვარად რთულია აიხსნას, რატომ დატოვა საბჭო ორმა მოსამართლე წევრმა ვადაზე ადრე, კონფერენციისთვის ყოველგვარი ახსნა-განმარტების გარეშე.⁹²

იუსტიციის საბჭოს წევრების არჩევნები ხშირ შემთხვევაში ინიშნება ისეთ დროს, როცა დამკვირვებელთა ყურადღება სხვა მოვლენების, მაგალითად, საპარლამენტო არჩევნებისკენ არის მიმართული.⁹³ ეს შეიძლება აიხსნას მოსამართლე წევრების არჩევნების მიმართ შემცირებული საზოგადოებრივი კონტროლის პირობებში ჩატარების ინტერესით.

91 იგულისხმებიან მოსამართლეები, რომლებსაც საბჭოს წევრების მოცემულ არჩევნებამდე და არჩევნების დროს ადმინისტრაციული თანამდებობები არ ეკავათ.

92 2021 წლის 31 ოქტომბრის კონფერენციაზე მოსამართლეებმა საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ორი ახალი მოსამართლე წევრი აირჩიეს - პაატა სილაგაძე და გიორგი გვინაშვილი. საკითხი დღის წესრიგში მას შემდეგ დადგა, რაც თამარ ონიანმა და თეა ლეონიძემ თანამდებობები ვადაზე ადრე დატოვეს.

93 ევროკავშირის დელეგაციის და ამერიკის საელჩოს განცხადებები 2020 და 2021 წლის იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრების არჩევნების თაობაზე. „Remarks by EU Ambassador Carl Hartzell following the Appointment of Two Members of the High Council of Justice“, 2 November 2021, ხელმისაწვდომია აქ: <https://bit.ly/3AJsHZs>. ასევე „U.S. Embassy Statement on Conference of Judges“, 6 November 2021, ხელმისაწვდომია აქ: <https://bit.ly/3BfyN5t>. იხ. ასევე „US Embassy Statement on the Conference of Judges“, 2020 წლის 30 ოქტომბერი, ხელმისაწვდომია აქ: <https://bit.ly/3wWf2Nj>. ბოლო წლებში მოსამართლეთა კონფერენცია ემთხვეოდა არჩევნებს. მაგალითისთვის, კონფერენცია გაიმართა 2020 წლის 30 ოქტომბერს, საპარლამენტო არჩევნებამდე ერთი დღით ადრე. ერთი წლის შემდეგ კონფერენცია გაიმართა 31 ოქტომბერს, ადგილობრივ არჩევნებამდე ერთი დღით ადრე.

ცხრილი №4⁹⁴: იუსტიციის საბჭოს მოსამართლე წევრების არჩევნები (2013-2021).

კონფერენციის თარიღი და მონაწილე მოსამართლეების რაოდენობა	იუსტიციის საბჭოში ვაკანსიების რაოდენობა	კანდიდატების რაოდენობა
9/16.06.2013 222/223 მოსამართლე	3 ვაკანსია ადმინისტრაციულ პოზიციებზე მყოფი მოსამართლეებისთვის	4 (I რაუნდი) 3 (II რაუნდი)
	4 ვაკანსია ჩვეულებრივი ⁹⁵ მოსამართლეებისთვის	20 (I რაუნდი) 9 (II რაუნდი)
11.07.2015 264 მოსამართლე	1 ვაკანსია	2
20.02.2016 227 მოსამართლე	1 ვაკანსია	1
08.04.2017 205 მოსამართლე	2 ვაკანსია	2
24.06.2017 271 მოსამართლე	4 ვაკანსია	7
24.03.2018 276 მოსამართლე	1 ვაკანსია	2
14. 03. 2020	1 ვაკანსია	1
30.10.2020 260 მოსამართლე	2 ვაკანსია	2

94 ცხრილი მომზადებულია მოსამართლეთა კონფერენციის ადმინისტრაციული კომიტეტის წერილის საფუძველზე, რომელიც 2018 წლის 5 დეკემბრით თარიღდება. 2020-2021 წწ. ჩატარებული კონფერენციების შესახებ ინფორმაცია აღებულია იუსტიციის საბჭოს ვებ-გვერდიდან და ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციის მიერ მომზადებული მონიტორინგის მე-9 ანგარიშიდან.

95 აქ ვერ გამოვრიცხავთ ყოფილი თავმჯდომარეების არჩევას, რომელთაც ასეთი პოზიცია არჩევნების დროს არ ეკავათ.

26.05.2021 291 მოსამართლე	4 ვაკანსია	4
31.10.2021 266 მოსამართლე	2 ვაკანსია	2

ბ. თავმჯდომარეების დანიშვნა

სასამართლოს თავმჯდომარეების დანიშვნისას იუსტიციის საბჭო გადაწყვეტილებას იღებს ხმათა უბრალო უმრავლესობით.⁹⁶ ეს ნიშნავს, რომ საბჭოს მოსამართლე წევრებს შეუძლიათ, გადაწყვეტილება არამოსამართლე წევრების მოსაზრებების გაუთვალისწინებლად მიიღონ. კვლევამ აჩვენა, რომ პრაქტიკაში თავმჯდომარეების ვაკანტური პოზიციები მოსამართლეთა ვიწრო წრისთვის არის გახსნილი. როგორც წესი, განიხილება მხოლოდ ერთი კანდიდატი ამ წრიდან. ის ფაქტი, რომ სხვა მოსამართლეებს არ შეაქვთ განაცხადი, შეიძლება მიუთითებდეს მათ განწყობაზე, რომ პროცესი კონკურენტული არ არის და კანდიდატი, რომელსაც მფარველი ჰყავს, ნებისმიერ შემთხვევაში დაინიშნება. კანდიდატებს არ მოეთხოვებათ სამოქმედო გეგმის წარდგენა, კრიტიკულად არ ფასდება მათი წინა საქმიანობა ადმინისტრაციულ თანამდებობებზე. ასეთი გამოცდილება ავტომატურად აღიქმება, როგორც პოზიტიური და საკმარისი ახალი ვადით დასანიშნად, მათი საქმიანობის ეფექტიანობის მიუხედავად.

დასაბუთებებიდან, რომელთა მომზადების ვალდებულება იუსტიციის საბჭოს 2019 წლის 13 დეკემბრის ცვლილებებით დაეკისრა,⁹⁷ არ ჩანს, რა კრიტერიუმებს იყენებდა საბჭო თავმჯდომარეობის კანდიდატების შეფასებისას. არ არის მოცემული კანდიდატის კრიტერიუმებთან შესაბამისობის დეტალური ანალიზი. იმის გამო, რომ თავმჯდომარის ვაკანტურ პოზიციებზე ძირითადად ერთი პირი განიხილება ხოლმე, იუსტიციის საბჭოს არ უნევს სხვებთან შედარებით წარმატებული კანდიდატის უპირატესობების ჩვენება. იუსტიციის საბჭოს გადაწყვეტილებებში მითითებულია სავალდებულო კონსულტაციების შესახებ მოსამართლეებთან, თუმცა კონსულტაციებში მონაწილე მოსამართლეების მოსაზრებები ერთგვაროვნად პოზიტიურია და არ ჩანს არსებითი განხილვა თავმჯდომარის რანგში კანდიდატის საქმიანობაზე. დასაბუთების ტიპური მაგალითები მოცემულია ქვემოთ.

96 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 50.

97 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 23 (6) და 32 (1).



საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭო

ქ. თბილისი № 1/32

“ 5 ” აპრილი 2021 წ.

ბ ა ნ კ ა რ ბ უ ლ ე ბ ა

ს. მეთოფიშვილის თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის თავმჯდომარედ დანიშვნის შესახებ

2021 წლის 24 მარტს საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ ინიცირებულ იქნა თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის თავმჯდომარის დანიშვნის საკითხი და აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნის მსურველ მოსამართლეებს მიეცათ ვადა შესაბამისი განცხადებების წარმოდგენისათვის. ინიცირების ფარგლებში 2021 წლის 26 მარტს მიღებულ იქნა მხოლოდ თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის მოსამართლე სერგო მეთოფიშვილის განცხადება.

სერგო მეთოფიშვილს აქვს მოსამართლედ მუშაობის 11-წლიანი გამოცდილება. მათ შორის მას აქვს მენეჯერულ პოზიციაზე მუშაობის გამოცდილებაც კერძოდ, იგი სხვადასხვა დროს იყო თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის, ამავე სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიისა და ბოლნისის რაიონული სასამართლოს თავმჯდომარე.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, სერგო მეთოფიშვილი დანიშნოს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიის თავმჯდომარედ.

ნინო ქადაგიძე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარე
საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს თავმჯდომარე



საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭო

ქ. თბილისი № 1/247

“ 29 ” დეკემბერი 2020 წ.

ბ ა ნ კ ა რ ბ უ ლ ე ბ ა

შ. კაკაურიძის გორის რაიონული სასამართლოს თავმჯდომარედ დანიშვნის შესახებ

2020 წლის 23 დეკემბერს საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ ინიცირებულ იქნა გორის რაიონული სასამართლოს თავმჯდომარის დანიშვნის საკითხი და აღნიშნულ თანამდებობაზე დანიშვნის მსურველ მოსამართლეებს მიეცათ ვადა შესაბამისი განცხადებების წარმოდგენისათვის. 2020 წლის 25 დეკემბერს მიღებულ იქნა გორის რაიონული სასამართლოს სისხლის სამართლის საქმეთა კოლეგიის მოსამართლე შალვა კაკაურიძის განცხადება.

2020 წლის 29 დეკემბერს საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ განხორციელდა კონსულტაციები გორის რაიონული სასამართლოს მოსამართლეებთან. შეხვედრას ესწრებოდა 7 მოსამართლე. მოსამართლეებმა მხარი დაუჭირეს წარმოდგენილ კანდიდატურას და აღნიშნეს, რომ შალვა კაკაურიძეს აქვს გორის რაიონულ სასამართლოში თავმჯდომარედ მუშაობის გამოცდილება და ახასიათებენ მას როგორც კვალიფიციურ და გამოცდილ მენეჯერს.

შალვა კაკაურიძეს აქვს მოსამართლედ მუშაობის 10-წლიანი, მათ შორის სასამართლოს თავმჯდომარედ მუშაობის გამოცდილება სენაკის, საჩხერისა და გორის რაიონულ სასამართლოებში. აღნიშნული გარემოება მიანიშნებს, რომ შალვა კაკაურიძე წარმატებით გააგრძელებს მენეჯერულ საქმიანობას გორის რაიონულ სასამართლოში.

აღნიშნულის გათვალისწინებით, „საერთო სასამართლოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 32-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, შალვა კაკაურიძე დაინიშნოს გორის რაიონული სასამართლოს თავმჯდომარედ 2020 წლის 30 დეკემბრიდან, 5 წლის ვადით.

ნირო ქადაგიძე

საქართველოს უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარე
საქართველოს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს თავმჯდომარე

2.4. შეჯამება - როგორ შეიძლება გავიგოთ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საკადრო პოლიტიკა? რა ფაქტორები ახდენს გავლენას სასამართლო კორპუსის დაკომპლექტებაზე?

წლების მანძილზე გავლენიანი მოსამართლეები აქცენტს აკეთებდნენ სასამართლო კორპუსის ერთიანობის აუცილებლობაზე, განსაკუთრებით - არასამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების მხრიდან იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საქმიანობის კრიტიკის ფონზე. ერთიანობა განიმარტებოდა არა როგორც ინდივიდუალური მოსამართლეების მოსაზრებების ბუნებრივი თანხვედრა ზოგიერთ (და არა ყველა) საკითხზე, არამედ როგორც მოსამართლეთა შორის აზრთა სხვადასხვაობის არარსებობა, გავლენიანი მოსამართლეების პოზიციის ავტომატური გაზიარება და მიღება/მხარდაჭერა. ხაზგასმით აღინიშნებოდა, რომ მოსამართლეთა შორის აზრთა სხვადასხვაობა სასამართლოს ზიანს მოუტანდა. ამ გადმოსახედიდან გასაგები ხდება იუსტიციის საბჭოს მიდგომა სასამართლოების დაკომპლექტების მიმართ. ლოგიკურია ვივარაუდოთ, რომ იუსტიციის საბჭო აქცენტს (გა)აკეთებდა ისეთ კადრებზე, რომლებიც ამგვარ ერთიანობას საფრთხეს არ შეუქმნიდნენ და (გამო)იყენებდა შერჩევის პროცესს არაპროგნოზირებადი და არამართვადი კადრების გამოსარიცხად. ასეთი კანდიდატების მიერ კონკურენტული გარემოს შექმნა გაართულებდა ძალაუფლების შენარჩუნებას იმ ჯგუფის მიერ, რომლის წევრებსაც წლების მანძილზე ეკავათ პოზიციები საბჭოში და ადმინისტრაციული თანამდებობები ცალკეულ სასამართლოებში. ასევე გაართულებოდა მოსამართლეთა მობილიზაცია, როცა გავლენიან მოსამართლეებს მმართველი პარტიის ან არასამთავრობო სექტორისთვის თავისი გავლენის დემონსტრირება დასჭირდებოდათ. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, ლოგიკურია ვივარაუდოთ, რომ საბჭოს წევრები აირჩევდნენ ნაცნობ, მარტივად პროგნოზირებად კადრებს, მათ შორის ნათესავებსა და მეგობრებს. ამავე მიზანს უკავშირდება გავლენიანი მოსამართლეების მიერ სხვა მოსამართლეებთან სოციალური კავშირების შემდგომი კულტივირება.⁹⁸ მოსამართლეებთან გასაუბრებამ აჩვენა, რომ მათი დამოკიდებულებები და მოსაზრებები თანხვედნილია გავლენიანი ჯგუფის რიტორიკასთან.⁹⁹ საინტერესოა, რომ ისინი იუსტიციის საბჭოს საქმიანობის კრიტიკას აღიქვამენ, როგორც სასამართლოზე თავდასხმას,¹⁰⁰

98 „ღევან მურუსიძე: მიმჩნია, რომ მოსამართლეები ჩემი ოჯახის წევრები არიან“, ლიბერალი, 28 დეკემბერი 2018, ხელშისაწვდომია აქ: <https://bit.ly/2pFtMRA>.

99 დეტალებისთვის, მათ შორის ამონარიდებისთვის კონკრეტული ინტერვიუებიდან, იხილეთ: ნინო წერეთელი და სალომე კვიციკაშვილი, „მოსამართლეთა თვითმმართველობა საქართველოში - პრობლემები და პერსპექტივები“. იხ. <https://bit.ly/3ec7Cid>.

100 კვლევის ფარგლებში გამოკითხული ერთ-ერთი მოსამართლე (2018 წლის 13 დეკემბრის ინტერვიუ) ასე ხსნიდა მოსამართლეების პასიურობას: „ხდება კოლექტივის ჩაკეტვა, ასე ვთქვათ, ერთ მუშტად ანუ შენ ხვდები, რომ შენს კოლეგას კი არ უტევენ, ზოგადად სისტემას უტევენ და შენც გიტევენ. შენ უკვე შენი ცუდის გამოაშკარავება გემჩნია, იმდენად, რამდენადაც ის გამოყენებული იქნება მთლიანი სისტემის წინააღმდეგ. ეს, ჩემი აზრით, ძალიან ცუდად მოქმედებს შიდა ფილტრაციაზე. სხვა სიტუაციაში შენ პრეტენზიას წამოყენებდი, მათ შორის,

ანუ იქმნება შთაბეჭდილება, რომ ისინი ერთიანდებიან არა იდეის (მაგალითად, სასამართლოს ან მოსამართლეების დამოუკიდებლობის იდეა) ან ინსტიტუციის (მაგალითად, იუსტიციის უმაღლესი საბჭო), არამედ კონკრეტული პიროვნებების გარშემო. ეს დიდწილად მოსამართლეების შერჩევის პოლიტიკას შეიძლება მივანეროთ.

3. დასაქმება სასამართლოებისა და იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს აპარატში: საკანონმდებლო ჩარჩო და პრაქტიკა

სასამართლოების აპარატის მოხელეების სამსახურში აყვანა და კარიერული წინსვლა ექცევა საჯარო სამსახურის ერთიანი მოწესრიგების ფარგლებში. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მიხედვით, [სასამართლოებში] მოხელეები ინიშნებიან კონკურსის საფუძველზე,¹⁰¹ კონკურსი ემსახურება ვაკანტური პოზიციის შევსებას საუკეთესო კანდიდატით და გულისხმობს კანდიდატების კანონით დადგენილ კრიტერიუმებთან შესაბამისობის დადგენას.¹⁰² კანონით განვირეგებამ პროცედურამ კონკურსის მონაწილეებსა და საბოლოოდ უნდა გააჩინოს ნდობა შერჩევის პროცესის მიმართ, რწმენა, რომ მოხელეები შერჩევიანი კვალიფიკაციის მიხედვით და არა ნათესაობის ან მეგობრობის ნიშნით.¹⁰³ **ქართულ რეალობაში კანონმდებლობის ბუნდოვანება ქმნის კადრების შერჩევაზე პასუხისმგებელი პირების მიერ უფლებამოსილებების ბოროტად გამოყენების რისკს და ხელსაყრელ პირობებს ნეპოტიზმისა და კრონიზმისთვის.¹⁰⁴ გადაწყვეტილების მიღების პროცესების გამჭვირვალობის ხარისხი დაბალია. ცალკე გამოწვევაა გადაწყვეტილების მიმღები პირების მიერ კანონის ადეკვატური იმპლემენტაცია. იმ შემთხვევაშიც კი, როცა შერჩევის პროცესი სათანადოდ რეგულირდება, პრობლემები შეიძლება შეიქმნას, თუ გავლენიანი მოსამართლეები, საკანონმდებლო გარანტიებს გვერდს აუვლიან. ამ ფაქტორების ერთობლიობა მოქმედებს კადრების და, საბოლოოდ, მართლმსაჯულების ხარისხზე, ასევე ბრდის სისტემის შიგნით არაჯანსაღი გარემოს შექმნის რისკს. კადრების აყვანის და დანიშნულების მიმართ არამერიტოკრატიულმა მიდგომამ, დატვირთვასა და დაბალ ანაზღაურებასთან ერთად, შეიძლება გამოიწვიოს კვალიფიციური კადრების სისტემიდან გადინება.¹⁰⁵**

შენი კოლეგების მიმართ, რაც არ მოგწონს. ზოგადად, სისტემის წარმატებისთვის კარგია, როდესაც ჯანსაღი აზრი არსებობს, მათ შორის, კრიტიკული აზრი, მაგრამ როდესაც მენ გარედან გიტყვენ...”

101 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 34 (1).

102 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის კომენტარი, ავტორთა კოლექტივი, GIZ, 2018, 134. ასევე „საჯარო სამსახურში კონკურსის ჩატარების წესის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 21 აპრილის № 204 დადგენილება.

103 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის კომენტარი, ავტორთა კოლექტივი, GIZ, 2018, გვ. 134.

104 ნეპოტიზმის და კრონიზმის პრობლემას საჯარო სექტორში ხაზი არაერთხელ გაესვა. „საჯარო სამსახურში კარიერული განვითარების მექანიზმები: მერიტოკრატია vs. კრონიზმი“, IDFI, 29 თებერვალი, 2016, ხელმისაწვდომია აქ: <https://bit.ly/3RDMJva>.

105 კვლევის ფარგლებში გამოკითხული სასამართლოების თანამშრომლები მიუთითებენ ამ პრობლემაზე. იხ. ქვემოთ, ქვეთავი 4.4. (გ).

[საჯარო] მოხელეების შერჩევის პროცედურები არ არის სტრუქტურირებული იმგვარად, რომ ხელი შეუწყოს სისტემის გარედან მაღალკვალიფიციური კადრების მოზიდვას. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის მიხედვით, კონკურსების მხოლოდ ერთი კატეგორია (მეთხე ანუ ყველაზე დაბალი რანგის მოხელის¹⁰⁶ შესარჩევად გამოცხადებული კონკურსები) არის ავტომატურად ღია, ანუ გახსნილი გარე კადრებისთვის. უფრო მაღალი (შესამე, მეორე ან პირველი¹⁰⁷) რანგის მოხელეები ინიშნებიან დახურული კონკურსის გზით.¹⁰⁸ დახურული კონკურსი გულისხმობს შერჩევას მოქმედი მოხელეებიდან, მოხელეთა რეზერვში ჩარიცხული და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირებიდან.¹⁰⁹ ღია კონკურსი გემდგომი რანგის მოხელის თანამდებობაზე დასანიშნად ცხადდება მხოლოდ გამონაკლის შემთხვევებში, თუ შესაფერისი კანდიდატი დახურული კონკურსით ვერ შეირჩა.¹¹⁰ ეს ემყარება არგუმენტს, რომ სისტემის გარეთ მყოფ პირებს, მოქმედი მოხელეებისგან განსხვავებით, არ აქვთ საჭირო გამოცდილება და უნარები.¹¹¹ საპასუხოდ შეიძლება ითქვას, რომ წერის, ორგანიზაციული და კომუნიკაციის უნარების განვითარება სასამართლო სისტემის გარეთაც არის შესაძლებელი. ასეთი უნარების მქონე პირისთვის სასამართლოში მუშაობის სპეციფიკაში მოკლე დროში გარკვევა სირთულეს არ წარმოადგენს, განსაკუთრებით თუ პირობები შეიქმნება მათი ადაპტირებისა და სისტემაში ინტეგრირებისთვის. ასეთი მიდგომა სისტემის მიღმა ტოვებს გამოცდილ, კვალიფიციურ კადრებს, რომელთაც შეუძლია, ახალი მიდგომების დანერგვით გააუმჯობესონ სასამართლოების საქმიანობა.¹¹² ახალი კადრებისთვის სისტემის დახურვა განსაკუთრებით პრობლემურია სასამართლოს კონტექსტში, რადგან ის აქცენტს აკეთებს სისტემაში სოციალიზებულ კადრებზე, რომელთა ქცევის პროგნოზირება და მართვა მარტივია იმ კადრებთან შედარებით, რომლებმაც გამოცდილება სისტემის გარეთ მიიღეს. **კონკურსების დახურულობა, ანუ იმ პირთა წრის დავინროება, ვისაც შეუძლიათ განაცხადი შეიტანონ მაღალი რანგის პოზიციებზე, შეიძლება ხელსაყრელი იყოს სასამართლოს თავმჯდომარეებისთვის, რომელთა ინტერესშია ახალი კადრების**

106 ეს არის უმცროსი სპეციალისტის დონე ანუ კარიერული განვითარების პირველი საფეხური. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 25.

107 უფროსი სპეციალისტის დონე, საშუალო მმართველობითი დონე და მაღალი მმართველობითი დონე.

108 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 34 (2).

109 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 34 (3).

110 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 34 (4). ღია კონკურსის გამოცხადება შეიძლება გამართლებული იყოს, მაგალითად, როცა სიახლეების დანერგვა საჭირო და მოქმედ მოხელეებს არ აქვთ საჭირო უნარები; ამიტომ აუცილებელია კერძო სექტორში დასაქმებულების ან საზღვარგარეთის დანესხებულებებში პრაქტიკული გამოცდილების მქონე პირების შემოყვანა სისტემაში. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის კომენტარი, ავტორთა კოლექტივი, GIZ, 2018, გვ. 138.

111 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის კომენტარი, ავტორთა კოლექტივი, GIZ, 2018, გვ. 136/138.

112 ამ ტიპის კრიტიკა დაფიქსირდა ზოგადად საკანონმდებლო ჩარჩოსთან მიმართებით. „საჯარო სამსახურის რეფორმის შეფასება, საკანონმდებლო ნორმებისა და ადმინისტრაციული პრაქტიკის ანალიზი“, დემოკრატიული ჩართულობის ცენტრების ქსელი (NCCE), 2019. იხ. <https://bit.ly/3Be8Y5s>.

შემოდინების კონტროლი და მათი „შემონშება“, რათა გამოირიცხოს დაუმორჩილებელი ან არაპროგნოზირებადი კადრების მაღალი რანგის პოზიციებზე მოხვედრა.

მეოთხე რანგის მოხელეების შესარჩევად ჩატარებული ღია კონკურსების პირობებშიც კი, შემრჩევი კომისიის წევრებმა შეიძლება ახალი კადრებიდან უპირატესობა მიანიჭონ მათ, ვისაც იცნობენ, მაგალითად, მათ, ვინც სასამართლოში გაიარეს სტაჟირება.¹¹³ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ გამოუცდელი კადრები, რომლებიც სისტემაში ხვდებიან შედარებით დაბალი რანგის მოხელის სტატუსით, გადიან სოციალიზაციას და მართივად ექვევნიან გამოცდილი მოხელეების ზეგავლენის ქვეშ. ეს ხელს უწყობს არსებული მენტალიტეტის და ქვევის ნიმუშის შენარჩუნებას, გამყარებას და აადვილებს მოხელეების მართვას. საგულისხმოა, რომ მომავალში მოსამართლეების ნაწილი სწორედ ასეთი კადრებიდან შეირჩევა.

კიდევ ერთი ფაქტორი, რომელიც სასამართლოებში კარიერის მიმზიდველობას ამცირებს, არის მოხელის გამოსაცდელი ვადა, რომელიც ახალ კადრებთან¹¹⁴ მიმართებით გამოიყენება და მისი ხანგრძლივობა 12 თვეა.¹¹⁵ უშუალო ხელმძღვანელი ამონმებს გამოსაცდელი ვადით მიღებული პირის პროფესიული უნარ-ჩვევების, შესაძლებლობების და პიროვნული თვისებების დაკავებულ თანამდებობასთან შესაბამისობას.¹¹⁶ მოხელე თავისუფლდება თანამდებობიდან მოხელის გამოსაცდელი ვადის განმავლობაში ორჯერ უარყოფითად შეფასების საფუძველზე.¹¹⁷ თავისთავად, გამოსაცდელი ვადის დაწესება პრობლემური არ არის, მაგრამ ამ შემთხვევაში ვადა არაგონივრულად ხანგრძლივია (უფრო ადრე გამოსაცდელი ვადა იყო 6 თვე), რაც მოხელეს სტრესის და მოლოდინის რეჟიმში ამყოფებს, მით უფრო, რომ ასეთი პირი შეფასებას ექვემდებარება კვარტალში ერთხელ.¹¹⁸ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ 12-თვიანი გამოსაცდელი ვადა ამცირებს კვალიფიციური კადრების სასამართლო სისტემაში მოხვედრის ინტერესს და ზემდგომი თანამდებობის პირების მხრიდან უფლებამოსილების არასათანადო მიზნებით გამოყენების რისკს ზრდის.¹¹⁹

113 ამ კვლევის ფარგლებში რესპონდენტები უპოითებდნენ, რომ სისტემაში მოხვედრის ყველაზე რეალური გზა სტაჟირების გავლაა. ეს ახალგაზრდა იურისტებს აძლევს შესაძლებლობებს დემონსტრირების საშუალებას. იხ. ქვემოთ.

114 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 45 (1).

115 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 45 (2).

116 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 45 (4).

117 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 45 (5).

118 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 53-ე მუხლის მე-4 ნაწილი. ჩვეულებრივ, მოხელეები შეფასებას ექვემდებარებიან წელიწადში ერთხელ, ანუ შეფასებებს შორის უფრო დიდი ინტერვალია.

119 „საჯარო სამსახურის რეფორმის შეფასება: საკადრო პოლიტიკა და ქონებრივი დეკლარაციები“, საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველო, 3 დეკემბერი, 2015 წ. იხ. <https://bit.ly/3AVMu0O>.

სასამართლოს მოხელეების შერჩევაზე პასუხისმგებელია **საკონკურსო კომისია**. **სასამართლოს თავმჯდომარე საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარედ ნიშნავს ამავე სასამართლოს პირველი ან მეორე რანგის მოხელეს.**¹²⁰ თავის მხრივ, კომისიის თავმჯდომარე განსაზღვრავს კომისიის წევრთა რაოდენობას და შემადგენლობას „აუცილებელი საჭიროების გათვალისწინებით.“¹²¹ შესაბამისად, ის სარგებლობს ფართო დისკრეციით კომისიის ფორმირებისას. კანონის მიხედვით, საკონკურსო კომისიის შემადგენლობაში უნდა იყვნენ ადამიანური რესურსების მართვის ერთეულის წარმომადგენელი, იმ სტრუქტურული ერთეულის წარმომადგენელი, რომელშიც არის ვაკანტური თანამდებობა, მოხელეთა დარგობრივი პროფესიული კავშირის (მისი არსებობის შემთხვევაში) წარმომადგენელი ან/და შესაბამისი დარგის სპეციალისტი, რომელიც სამსახურებრივად არ არის დაკავშირებული სისტემასთან.¹²² საკონკურსო კომისიის წევრებს შორის სისტემასთან სამსახურებრივი კავშირის არქონე პირების ყოფნა შეიძლება ობიექტურობას სძენდეს შერჩევის პროცესს და ხელს უწყობდეს სასამართლოს აპარატის თანამშრომლების შერჩევას პროფესიული და არა ნათესაობის ან მეგობრობის ნიშნით, თუმცა იმის გამო, რომ კანონი ასეთი წევრების შერჩევის კრიტერიუმებს და პროცედურებს სათანადოდ არ არეგულირებს, ვერ გამოვრიცხავთ ამ პოზიციაზე სასამართლოს თავმჯდომარეებთან დაახლოებული პირების შერჩევას. კვლევის ფარგლებში რამდენიმე მოსამართლემ და სასამართლოს თანამშრომელმა მიუთითა, რომ ასეთი წევრები სასამართლოს თავმჯდომარეებთან დაახლოებული პირები არიან და ხშირ შემთხვევაში დამოუკიდებელი პოზიცია არ აქვთ.¹²³ ეს კიდევ ერთხელ მიუთითებს კანონმდებლობის ბუნდოვანების რისკებსა და არაფორმალურ კავშირებზე, რომელთა გამოც ადეკვატური კანონიც კი არ „შემაობს“.

კანონის მიხედვით, კომისია უზრუნველყოფს სასამართლოში დასაქმების მსურველთა პირველად გაფილტვრას, განაცხადების მოთხოვნებთან შესაბამისობის დადგენის გზით.¹²⁴ შემდეგ ის აფასებს კანდიდატების შესაბამისობას მოთხოვნებთან¹²⁵ და ვაკანტურ პოზიციაზე დასანიშნად სასამართლოს თავმჯდომარეს წარუდგენს ერთ, საუკეთესო კანდიდატს ან უარს ამბობს წარდგენაზე.¹²⁶ ისმის კითხვა: რამდენად შეუძლია პრაქტიკაში სასამართლოს თავმჯდომარეს, გავლენა მოახდინოს შერჩევის შედეგებზე (უზრუნველყოს კომისიის მიერ მისთვის სასურველი

120 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 37.

121 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 38 (1).

122 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 38 (1).

123 იხ. ქვემოთ.

124 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 39, 40.

125 შეფასება ხდება დავალების მიცემით, გასაუბრებით და შეფასების სხვა ფორმების გამოყენებით. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 41 (3). კომისიის მიერ კანდიდატის შეფასების დასაბუთებული შედეგი აისახება საკონკურსო კომისიის სხდომის ოქმში. საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 41 (5).

126 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლები 42 (1), 43 (1).

კანდიდატის წარდგენა) ან კომისიის მოსაზრების საწინააღმდეგოდ დანიშნოს კანდიდატი, რომელმაც კონკურენტებზე დაბალი ქულები მიიღო. **სასამართლოს თავმჯდომარე არ შეიძლება იყოს საკონკურსო კომისიის თავმჯდომარე,¹²⁷ თუმცა კანონი არ უკრძალავს კომისიის წევრობას.¹²⁸** ამასთან, კომისიის საქმიანობაში მისი უშუალო მონაწილეობისგან დამოუკიდებლად, საკონკურსო კომისიის ფორმირებაში მისი როლის გათვალისწინებით ვერ გამოვრიცხავთ მის არაპირდაპირ გავლენას კომისიის მიერ შერჩევის შედეგებზე. კანონი გამორიცხავს სასამართლოს თავმჯდომარის მიერ კომისიის მოსაზრებისგან გადახვევას და მის მიერ წარდგენილი კონკურსანტის დანიშვნაზე უარს ან სხვა კონკურსანტის დანიშვნას.¹²⁹ ამის გათვალისწინებით, კითხვებს აჩენს რამდენიმე მოსამართლის და მოხელის მითითება, რომ პრაქტიკაში სასამართლოს თავმჯდომარის მოსაზრება ხშირ შემთხვევაში გადამწყვეტია.¹³⁰

რისკის შემცველია შრომითი ხელშეკრულებით სასამართლოში კადრების აყვანა. ამ გზით თანამშრომლების ასაყვანად ცხადდება (გამარტივებული) კონკურსი, თუმცა 2017 წლის ცვლილებების შესაბამისად, კონკურსის გამოცხადება სავალდებულო არ არის.¹³¹ კონკურსის გამოცხადების შესახებ გადაწყვეტილებას საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელი იღებს. ასეთი დისკრეციული უფლებამოსილება კრიტიკის საგანი გახდა და საჯარო დაწესებულებებში ნეპოტიზმის გაზრდის ერთ-ერთ წყაროდ განიხილებოდა.¹³² უნდა აღინიშნოს, რომ შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს უფლება აქვთ, მონაწილეობა მიიღონ დახურულ კონკურსში (რომელიც მაღალი რანგის პოზიციებთან მიმართებით ტარდება), თუ ისინი არანაკლებ 1 წელი მუშაობდნენ საჯარო სამსახურის სისტემაში.¹³³ ანუ ეს შეიძლება განვიხილოთ ნათესაობის და მეგობრობის ნიშნით შერჩეული კადრების სისტემაში მოხვედრის და შემდეგ მათი წინსვლის შედარებით მარტივ გზად.

სისტემაში მოხვედრის ერთ-ერთი გზა სტაჟირებაა. იუსტიციის საბჭოს მიერ დადგენილი სტაჟირების წესის მიხედვით¹³⁴, სტაჟორთა მიღება ხდება

127 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 37 (2).

128 კანონზე კომენტარი მიუთითებს, რომ სასურველია კომისიის შემადგენლობაში თავმჯდომარის ყოფნა მინიმუმამდე იყოს დაყვანილი და არ მიიღოს პრაქტიკაში ხშირი ხასიათი. „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონზე კომენტარები, გვ. 145. ეს მიზანშეწონილი იქნებოდა მხოლოდ გამონაკლისის სახით (მაგალითად, როცა ის ფლობს გამოცდილებას და ცოდნას, რომელიც კანდიდატის შერჩევისას მნიშვნელოვანია) და არა ხშირ შემთხვევაში.

129 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის კომენტარი, ავტორთა კოლექტივი, GIZ, 2018, გვ. 156.

130 იხ. ქვემოთ.

131 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 83.

132 „საჯარო სამსახურის რეფორმის შეფასება, საკანონმდებლო ნორმებისა და ადმინისტრაციული პრაქტიკის ანალიზი“, დემოკრატიული ჩართულობის ცენტრების ქსელი (NCCE), 2019, გვ. 29. იხ. <https://bit.ly/3BeqC9l>.

133 საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი, მუხლი 34 (3).

134 იუსტიციის უმაღლეს საბჭოსა და სასამართლოებში სტაჟირების გავლის წესი. დამტკიცებულია 2017 წლის 18 სექტემბრის 1/251 დადგენილებით. იხ. <https://bit.ly/3QfJrgD>.

კონკურსის წესით.¹³⁵ სტაჟიორების შერჩევაზე პასუხისმგებელია სტაჟიორების კომისია. კომისიის თავმჯდომარეს ცალკეულ სასამართლოებში ნიშნავს და ათავისუფლებს სასამართლოს თავმჯდომარე, ხოლო იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს შემთხვევაში - საბჭოს მდივანი. კომისიის თავმჯდომარე თავის მხრივ განსაზღვრავს კომისიის წევრთა რაოდენობას და შემადგენლობას,¹³⁶ ნიშნავს და ათავისუფლებს მათ.¹³⁷ კონკურსი ტარდება ორ ეტაპად: განცხადებების გადარჩევა და გასაუბრება, თუმცა, კომისიის გადანყვეტილებით, შეიძლება ჩატარდეს ტესტირებაც.¹³⁸ კრიტერიუმები ბუნდოვანია და კომისიის წევრებს არსებითად არ ბოჭავს. გაუგებარია, როგორია ტესტირებისა და გასაუბრების ხვედრითი წილი საერთო შეფასებაში; გასაუბრების გზით კანდიდატების შეფასებისას სუბიექტურობის რისკი მაღალია. წესის მიხედვით, განმცხადებლები ფასდებიან ინდივიდუალურად, ცოდნის და გამოცდილების საფუძველზე, კომისიის წევრების ხმათა უმრავლესობით მიიღება გადანყვეტილება კანდიდატის სტაჟიორად დანიშვნის მიზანშეწონილობის თაობაზე. სასამართლოში სტაჟიორებს ნიშნავს სასამართლოს თავმჯდომარე ან მისი დავალებით მენეჯერი, ხოლო იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში - საბჭოს მდივანი ან ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის ხელმძღვანელი.¹³⁹ შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ ისინი ეყრდნობიან საკონკურსო კომისიის შეფასებებს კანდიდატის დანიშვნის მიზანშეწონილობის შესახებ. გაურკვეველია, შეუძლიათ თუ არა მათ კომისიის მოსაზრებიდან გადახვევა.

იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს და სასამართლოების აპარატის დაკომპლექტების პროცესში იგივე საფრთხეები ვლინდება, რაც მოსამართლეების შერჩევა-დანიშვნის პროცესში. ნეპოტიზმსა და კრონიზმზე დამყარებული საკადრო პოლიტიკის რისკი მაღალია, გავლენიანი მოსამართლეების - ამ შემთხვევაში სასამართლოს თავმჯდომარეების - დისკრეციული უფლებამოსილებების დამდგომარეობის გათვალისწინებით. გავლენა შეიძლება იყოს არაპირდაპირი, ანუ თავმჯდომარემ სასურველი კადრების დანიშვნას მიაღწიოს იმ პირთა მეშვეობით, ვისაც საკონკურსო კომისიაში ნიშნავს. ამ ეტაპზე საკანონმდებლო და სხვა გარანტიები არ არის საკმარისი კადრების მერიტოკრატიული შერჩევის უზრუნველსაყოფად. განსაკუთრებულ პრობლემას ქმნის გამჭვირვალობის დაბალი ხარისხი და ლიმიტირებული გარე/საზოგადოებრივი კონტროლი, რაც პროცესის მიმართ ნდობას ამცირებს და კვალიფიციური კადრებისთვის სასამართლოში კარიერას ნაკლებად მიმზიდველს ხდის. ეს საშუალებას აძლევს გავლენიან მოსამართლეებს, დაბრკოლების გარეშე დააკომპლექტონ სასამართლოები ნათესაობის ან სხვა ნიშნით,

135 იგივე. მუხლი 4 (2, 3). სკოლის სასამართლო მოხელეთა კურსის კურსდამთავრებული მიიღება სასამართლოს მენეჯერთან გასაუბრების საფუძველზე.

136 იგივე. მუხლი 6.

137 იგივე. მუხლი 5 (4).

138 იგივე. მუხლი 9.

139 იგივე. მუხლი 10 (4).

სასურველი (პროგნოზირებადი, კონტროლირებადი) კადრებით. აქვე არსებობს მზარდი დატვირთვის, ბენოლის ფონზე არაპრივილეგირებული თანამშრომლების (ანუ მათი, ვისაც მფარველი არ ჰყავს) დემოტივაციის და გრძელვადიან პერსპექტივაში მათ მიერ სისტემის დატოვების რისკი. ეს, საბოლოო ჯამში, აისახება მართლმსაჯულების ხარისხზე.

4. ინტერვიუების ანალიზი

კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 30 ინტერვიუ, მათ შორის, მოქმედ და ყოფილ მოსამართლეებთან და სასამართლოების თანამშრომლებთან, ადვოკატებთან, არასამთავრობო ორგანიზაციების და აკადემიური წრეების წარმომადგენლებთან. რესპონდენტები საუბრობდნენ ნეპოტიზმის და კრონიზმის პრობლემაზე სასამართლო სისტემაში, კერძოდ - პრობლემის მასშტაბებსა და ხასიათზე; ასევე ფორმალურ და არაფორმალურ მექანიზმებზე, რომელთა მეშვეობითაც სასამართლო სისტემა კომპლექტდება, არამერიტოკრატიული მიდგომების (ნეპოტიზმის, კრონიზმის) ხელშეწყობა ფაქტორებსა და შედეგებზე სასამართლო სისტემისთვის.

4.1. ნეპოტიზმის/კრონიზმის და მისი მასშტაბების აღქმა

რესპონდენტების დიდი ნაწილი¹⁴⁰ მიიჩნევს, რომ სასამართლოების დაკომპლექტებისას არამერიტოკრატიული მიდგომა (მათ შორის, ნათესაობის და მეგობრობის ნიშნით კადრების შერჩევა) სისტემური პრობლემაა.¹⁴¹ პრობლემასა და მის მასშტაბებზე საუბრობენ მოქმედი და ყოფილი მოსამართლეები¹⁴²:

140 მხოლოდ ერთი რესპონდენტი ამტკიცებდა, რომ ასეთი ფაქტები არ გაუგია (მოსამართლე №8).

141 ადვოკატები №5, №6, მოსამართლეები №3, №5, აკადემიური წრიდან №1 (ყოფილი მოსამართლე) და №2, არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2, საბჭოს სასამართლო სისტემის ყველა დონეზე. საბჭოს ყოფილი არამოსამართლე წევრმა აღნიშნა: „პირდაპირ მიმართულებაა, რომ სასამართლო სწორედ ასე უნდა დაკომპლექტდეს და ასეთი ფორმით დაკომპლექტებული სასამართლო არის დღეს მისაღები და სასურველი. ეს სისტემური ხასიათი ამან შეიძინა პერმანენტულად, წლების განმავლობაში.“ მოსამართლე №4 ამტკიცებდა, რომ საქართველოში არის ნეპოტიზმის ფაქტები, მაგრამ საქართველო არ არის გამონაკლისი, „ყველგან რაღაც არის“. ამავე დროს ერთმა რესპონდენტმა მიუთითა, რომ მოსამართლეებთან ნათესაური კავშირი არ უნდა გახდეს ბარიერი კვალიფიციური კადრებისთვის სასამართლო სისტემაში მოხვედრის თვალსაზრისით და რომ შემზღვევების დაწესება მოსამართლეების ნათესავების შრომის უფლებას დაარღვევს (მოსამართლე №2). მეორე (სასამართლოს თანამშრომელი №4) ამტკიცებდა: „ძალიან მონდომებული და კარგი კადრები შემოდიან, აი, ამ საახლოლოს ხანით.“ კიდევ ერთი რესპონდენტი მიუთითებდა, რომ იურიდიული წრე ძალიან პატარაა და ეს ზრდის ალბათობას, რომ ნათესავი იქნება გადანაცვლების მიმღები პირი (არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელი №1).

142 მოსამართლეები №2, №3, №4, №7. ყოფილი მოსამართლე №2. ასევე, ადვოკატი №4.

„არის თუ არა ნეპოტიზმი სასამართლო სისტემაში მოსამართლეების და ასევე აპარატის დონეზე? მე მგონი, რომ არის და სხვაგვარად ვერც იქნება, იმიტომ, რომ ჩვენი ქვეყანა, როგორც ვთქვი არის, მომდინარეობს იმ წარსულიდან. ... ნუ სასამართლოსთან მიმართებაში მე რამდენიმე სიუჟეტი პრესითაც და ტელევიზიითაც მოვისმინე, რომელიც აღწერდა ნეპოტიზმისა და კრონიზმის გამოვლინების ფაქტებს და ნუ, მე ვთვლი, რომ საკმაოდ საფუძვლიანი იყო პრეტენზია და ეს, ასეთი ფაქტები ამიანებს ჩვენს სისტემას.“

მოსამართლე №7

„სხვა ფორმა აღარ არსებობს სასამართლოში დანიშვნაზე, მაღალ თანამდებობაზე არ ინიშნება სხვა ნიშნით ადამიანი და არც დაბალ რგოლებში, დიდი ალბათობით. მე რაც გამიგია, ყოველ შემთხვევისთვის, სხდომის მდივნისა და კანცელარიის დონეზეც კი **თავიანთი ხალხის გარდა, არავინ არ ინიშნება.**“

ყოფილი მოსამართლე №2

„ჩემს სასამართლოში, ვიტყვოდი, ესეთ შედარებას მოვიყვანდი, რომ **აი, ჩიტაც კი ვერ შემოფრინდება, თუ არ არის ნათესავი, ახლობელი, მეგობრის შვილი, ნათელ-მირონი...** ჩემს სასამართლოში რაც ხდება, მუსტად ვიცი, თუმცა არ არის ეს მართლ [ჩემს] სასამართლოში, ეს არის მასშტაბური ... შეხება გვაქვს ერთმანეთთან. ამ საკითხების განხილვა ხდება.“

სასამართლოს თანამშრომელი №1

„კი, ნეპოტიზმით და კრონიზმით არის გადავსებული, რა თქმა უნდა, ჩვენი სასამართლო. როგორც მოსამართლეები ასევე თანამშემწეებიც ასე ინიშნებიან, ამ ნიშნით.“

ადვოკატი №5/ყოფილი მოსამართლე

რამდენიმე მოსამართლე ამტკიცებდა, რომ კარგი კონტაქტების გარეშე სასამართლოში მოხვედრა შესაძლებელია, მაგრამ იშვიათობაა, უფრო გამონაკლისია, ვიდრე წესი:

„მე ამას ვადასტურებ. ეს პრობლემა, დიახ, არის. წინა წლებში იყო გარკვეული პრობლემები, თუმცა არ იყო იმდენად, როგორც ეს ამ ბოლო პერიოდში მე მესმის. მაგრამ იმისი თქმა, რომ ეხლა ყველა დანიშვნა სასამართლოში ნეპოტიზმის შედეგია, ამისი თქმა არ შემძლია, ყველა დანიშვნა არ არის ასეთი, ნამდვილად, იმიტომ, რომ რამდენიმე, მე ვიცი,

დანიშნა კარგი თანამშრომელი...”

მოსამართლე №2

„არის შესაძლებელი გარედან შემოხვიდე, არანაირი ნათესაური ან სხვა სახის კავშირი არ გქონდეს, მაგრამ შენი შრომით, შენი ცოდნით მიიღო [სამსახური]. თუმცა, აი, ბოლო წლებია უკვე, ამ ნიშნით დასაქმებულ აპარატის თანამშრომლებს ნაკლებად ვხედავ.“

მოსამართლე №1

„უარესობისკენ წავიდა ნამდვილად საქმე, უფრო და უფრო უკვე რთული გახდა და ახლა საერთოდ შეუძლებელი მგონია - მით უმეტეს, მოსამართლის პოზიციაზე ვილაცის დახმარების გარეშე [დანიშნა], საერთოდ შეუძლებელი მგონია, რომ ვინმე შეიძლება მოხვდეს ამ პოზიციაზე ან [იუსტიციის უმაღლეს] სკოლაშიც კი ჩააბაროს.“

მოსამართლე №5

„ეს სულ ასე არ იყო სასამართლოში, რაც ახლა ხდება. რაღაც პერიოდში კი, იყო, მაგრამ ეს გამართლებული იყო და გამართლებდით ამას სანდოობის კუთხით. დღეს ეს ყველაფერი გადაიქცა ძალიან მახინჯ ფორმად. ფაქტობრივად, სხვაგვარად ადამიანების შერჩევა არ ხდება, **თუ ვინმე ფაქტობრივად არ არის მისი რეკომენდატორი, ვინმე პასუხისმგებლობას თუ არ იღებს თანამშრომელზე ან მოსამართლეზე, ისე ფაქტობრივად არ ინიშნება.** თვითონ მოსამართლეებიც, თუ რომელიმე ჯგუფის წევრი არ არის ან რაიმე კონკრეტულ საქმეში, ასე ვთქვათ, გამოცდილი არ არის, ის არცერთ შემთხვევაში არც ინიშნება და არც დანიშნაურდება, სამწუხაროდ, ფაქტობრივად, ეს არის ძირითადი მიმართულება და მხოლოდ ამ ფორმით ხდება მხოლოდ, იმგვითი გამონაკლისების გარდა.“

ყოფილი მოსამართლე №2

რესპონდენტების ნაწილი მიუთითებს ბოლო წლებში ნათესაური და სხვა სოციალური კავშირების **მზარდ როლზე** სისტემაში დანიშნვისა და დანიშნაურების კუთხით.¹⁴³

143 მოსამართლეები №1, №5; სასამართლოს თანამშრომლები №1, 2. არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენლები №1, №2. ადვოკატები №4, №5; ყოფილი მოსამართლე №2, აკადემიური წრეების წარმომადგენლები №1, №2; რამდენიმე რესპონდენტი მიუთითებდა, რომ ნეპოტიზმი ყოველთვის იყო მაგრამ ასეთ ყურადღებას არ იქცევდა (მოსამართლე №7). ახლა ასეთ ფაქტებს [მოსამართლეების და აპარატის თანამშრომლების გავლენიანი მოსამართლეების ბირთვთან სიახლოვეს] მეტი ყურადღება ექცევა (არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №4).

„მე ვფიქრობ, უფრო გაიზარდა, თუმცა დაზუსტებით ვერ ვიტყვი, მაგრამ მე რასაც ვაკვირდები უფრო ხშირად გვხვდება ეს ნათესაური კავშირები მოსამართლეებში, თანაშემწეებში, მდივნებში, ვიდრე ადრე მხვდებოდა, მაგალითად, ვილაც დაინიშნა თანაშემწედ, მერე ვიგებთ, რომ ეს ვილაცა ყოფილა იმის შვილი, იმის ძმისშვილი, მოსამართლეებიც ხომ არიან დაუშვავთ, ჯერ პირველ ინსტანციაში იყო; რომ წავიდა აპელაციაში, მერე მისი ძმა დაინიშნა პირველ ინსტანციაში. ხომ გვაქვს ესეთი შემთხვევები.“

ადვოკატი №4

„ტენდენცია აშკარად მატებისკენ არის, იქედან გამომდინარე, რომ თავად იქ წინა ხელისუფლების პირობებშიც აკონტროლებდნენ სასამართლოს, მაგრამ იქ უფრო ნაკლები ძალაუფლება ჰქონდა ამ მოსამართლეთა ჯგუფს. ეხლა უკვე, როდესაც რაღაცა აქტივი გაფორმდა ერთგვარ ხელისუფლებას შორის და მათ შორის, ურთიერთთანამშრომლობის აქტივით მათ უფრო მეტი თავისუფლება მიეცათ იმისათვის, რომ მათთვის სასურველი კადრები შემოიყვანონ სასამართლო სისტემაში, უფრო მეტი დამოუკიდებლობა აქვს ამ მიმართულებით.“

აკადემიური წრეებიდან №2

„გაიზარდა, რა თქმა უნდა გაიზარდა. აი, მაგალითად მე რომ დავინწყე მუშაობა, მაშინ ნორმალური სიტუაცია იყო და ნელა და ნელა იმატებდა მერე... პროკურატურის მუშაკები გადმოსახლდნენ სასამართლოში და ეს ხალხი ინიშნებოდნენ ბუსტად ამ კრონიზმით ... და მის მერე ყოველ წელს თითქმის უარესდებოდა...“

ადვოკატი №5, ყოფილი მოსამართლე

„...გარშემო ამ 14 წლის განმავლობაში რასაც ვხედავდი, ამ ბოლო წლებში კიდევ უფრო მოიმატა, ჩემი აზრი ესეთია. თუ გადავხედავთ ობიექტურად ... ძალიან მარტივად დავინახავთ ამ წრეს, რომ თითქმის ერთი ხალხი, აი ერთი და იგივე წრის გარშემო ხალხია, ვინც, ასე ვთქვათ, ამ სიკეთეებით სარგებლობენ. ეს ნათესაური გავლენები, მეგობრული ურთიერთობები ან პირადი დამოკიდებულებები საკმაოდ თვალშისაცემია.“

სასამართლო თანამშრომელი №2

რამდენიმე რესპონდენტმა გამოთქვა ვარაუდი, რომ არამერიტოკრატიული მიდგომის რისკები შედარებით მაღალია დიდ ქალაქებსა და სასამართლოებში¹⁴⁴, რადგან ამ სასამართლოებში მუშაობა უფრო მიზმიდველია.¹⁴⁵ ერთმა რესპონდენტმა მიუთითა, რომ რისკი უფრო

144 არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები №1 და №2. ყოფილი მოსამართლე №2.

145 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2.

მაღალია უზენაესი და სააპელაციო დონეზე, საქალაქო სასამართლოებთან შედარებით,¹⁴⁶ რადგან პირველი ინსტანციის მოსამართლის „არასასურველი გადანყვეტილება უფრო მარტივად გასწორდება ზედა ინსტანციაში“; იმავე რესპონდენტის თქმით, ძირითადად რჩება განცდა, რომ „სააპელაციო სასამართლო გაივსო ისეთი მოსამართლეებით... რომლებიც ნაკლებ პრობლემებს შექმნიან და იმ რაღაცა წინა არასასურველ რაღაცებს გაასწორებენ“.¹⁴⁷

4.2. ვინ დგას არამერიტოკრატიული (ნეპოტიზმსა და კრონიზმზე დამყარებული) საკადრო პოლიტიკის უკან?

მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფი და ძალაუფლების კონცენტრაცია

მიიჩნევა, რომ მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფის ბირთვი შედგება ყოფილი პროკურორებისგან, რომლებიც 2006-2007 წლებში პოლიტიკური ფილტრის გავლით მოხვდნენ სასამართლო სისტემაში და წამყვანი პოზიციები დაიკავეს - გახდნენ სასამართლოების თავმჯდომარეები და სხვადასხვა დროს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრები.¹⁴⁸ რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ეს ჯგუფი ერთი „საძმკაცოა“, ერთი „სასტავია“¹⁴⁹ და „ძალიან გადაჭაჭვულები არიან ერთმანეთში.“¹⁵⁰ მიიჩნევა, რომ ჯგუფის წევრობა მოითხოვს ჯგუფის მიმართ ერთგულებას, მისი ინტერესების შესაბამისად მოქმედებისთვის მზადყოფნას¹⁵¹, პოზიციების ერთგვაროვნებას.¹⁵² ისინი შეიძლება ყველა არ იყვნენ ნათესავეები, მაგრამ აკავშირებდეთ „მეგობრობა, ნათელ-მირონობა“ და ნდობა, რომელიც წლების განმავლობაში ყალიბდება.¹⁵³ ისინი აირჩევიან/ინიშნებიან და ხანგრძლივი დროით რჩებიან მმართველ პოზიციებზე.¹⁵⁴

„ერთი გუნდია მხოლოდ და იმ გუნდის წევრები წრეზე ტრიალებენ, ერთი სასამართლოდან მეორეში, ანუ ვადებსაც იხანგრძლივებენ და შესაბამისად, ადმინისტრაციულ თანამდებობაზე ვერ მოხვდება საერთოდ ვერავინ. ისედაც ავიღოთ იუსტიციის საბჭოს არჩევნები ხო, ერთი კანდიდატია ამ ბოლო წლების განმავლობაში ერთ ვაკანსიაზე და მთელი სასამართლო

146 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №1.

147 მოსამართლე №1.

148 იურისტი/ექსპერტი №1, ადვოკატი №5 (ყოფილი მოსამართლე). ავტორის წინა კვლევაში ერთ-ერთმა რესპონდენტმა პროკურორების სასამართლო სისტემაში გადმოსვლა „დესანტის გადმოსხმას“ შეადარა.

149 იურისტი/ექსპერტი №1.

150 მოსამართლე №1.

151 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №1.

152 ადვოკატი №1 (ყოფილი მოსამართლე).

153 მოსამართლეები, №1, №5.

154 ადვოკატი №5 (ყოფილი მოსამართლე).

სისტემა უჭერს მხარს. ...რეალურად კონკურენტიც არავინ არ ჰყავს, იმიტომ რომ თუ კონკურენტი იქნება მას აქვს ნული მანძი, გამორიცხულია სხვანაირად, ხმას არ მისცემენ უბრალოდ.“¹⁵⁵

მოსამართლეები მიიჩნევენ, რომ არჩევა-დანიშვნის პროცესი ფორმალურაა, ანუ შედეგი წინასწარ არის განსაზღვრული - აირჩევა/დაინიშნება გავლენიანი ჯგუფისთვის სასურველი და სანდო კანდიდატი, რომელსაც მოსამართლეები ავტომატურად, დამატებითი კითხვების გარეშე აძლევენ ხმას.¹⁵⁶ ამ ფონზე მართივი ასახსნელია, რატომ არ წარადგენენ სხვა კანდიდატებს მოსამართლეები:

„ბოლო პერიოდში დასახელდა თითო-თითო კანდიდატურა ისე, რომ კონკურენტიც არ დასახელდა. ეს ძალიან ცუდია, ძალიან ცუდია, როგორ შეიძლება ერთ თანამდებობაზე ერთი კანდიდატურა დასახელდეს? უნდა იყოს ორი, სამი მაინც, რომ არჩევანის შესაძლებლობა მოგვეცეს. ცალსახად ცუდია ეს.“¹⁵⁷

კვლევის ფარგლებში ექსპერტმა მიუთითა შემდეგი:

„მოდის 300 მოსამართლე და ხმას აძლევს რის საფუძველზე? ხედვის გამიარება არ ხდება, ამ ადამიანის ბიოგრაფიას არავინ წაიკითხავს, უბრალოდ სახელს და გვარს იტყვიან ... რა საჭიროაო, აქო ყველაო ერთმანეთის ან ბიძაშვილია, ან ცოლ-ქმარი, ან მეგობარიაო, ესო ერთი დიდი ოჯახი არისო და რა საჭიროა ახლა გამოვიდნენო და რაღაცა ხედვებზე ილაპარაკონო...“¹⁵⁸

155 ადვოკატი №1 (ყოფილი მოსამართლე).

156 მოსამართლე №1. ეს მოსამართლე საბჭოს მოსამართლე წევრების არჩევნებს კომუნისტური პარტიის ყრილობებს ადარებს, სადაც „იცის ყველამ რომ ...ეს უნდა აირჩიონ“ და არ სვამენ კითხვებს იმის გასაგებად, კონკრეტული კანდიდატი საბჭოში მისვლის შემდეგ რას გააკეთებს. კიდევ ერთმა რესპონდენტმა (აკადემიური წრის წარმომადგენელი/ყოფილი მოსამართლე) მიუთითა: „ორი-სამი კაცის მიერ იმართება, ეს სამი კაცი იღებს გადაწყვეტილებას მერე. ესლა რაც მოხდა იგივე მოსამართლეთა კონფერენციაზე, საბჭოს წევრები რომ გაათავისუფლეს, ახალი რომ აირჩიეს, ესლა ეს რა იყო... ყველასთვის ნათელი იყო, ვინ მართავს სასამართლოს და ცხვრებივით ყველამ მერე ხელი აწია. საბჭოს ორ წევრს, რომელთაც ჰირადი განცხადებით დატოვეს საბჭო, არავინ არ ჰკითხა, რა არის მიზეზი, ან როგორ აირჩიეს ეგენი, ან რატომ გადაიჩრჩეს, რატომ აირჩიეს მერე სხვები.“

157 მოსამართლე №7.

158 იურისტი/ექსპერტი №2.

4.3. რას ემსახურება ნეპოტიზმზე, კრონიზმსა და ზოგადად არამერიტოკრატიულ მიდგომებზე დამყარებული საკადრო პოლიტიკა?

რესპონდენტები ნათესავების და ნაცნობ/მეგობრების სასამართლო სისტემაში დასაქმების ტენდენციას ხსნიან მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფის ინტერესით, შემოიკრიბონ მართვადი, სანდო კადრები და გამორიცხონ არაპროფიციონირებადი პირების სასამართლოში მოხვედრა. მიიჩნევა, რომ ეს ემსახურება რამდენიმე მიზანს:

1. ძალაუფლების შენარჩუნება¹⁵⁹

ნეპოტიზმსა და კრონიზმზე დამყარებული საკადრო პოლიტიკა ემსახურება მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფის მიერ ძალაუფლების შენარჩუნებას.¹⁶⁰ ძალაუფლების შენარჩუნებაში იგულისხმება ჯგუფის წევრების მიერ მმართველი/ადმინისტრაციული თანამდებობების დაკავება, რაც მათ პოტენციურად მოსამართლეებზე ზემოქმედების, სასამართლო დარბაზში და მის გარეთ მოსამართლეების ქცევის გაკონტროლების ბერკეტებს აძლევს. ამ ტიპის თანამდებობების დაკავება კანონმდებლობით მოსამართლეების მხარდაჭერაზე დამოკიდებული (იქ, სადაც პოზიციები არჩევითია - მაგალითად, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს დაკომპლექტების შემთხვევაში, ან იქ, სადაც საბჭო იღებს დანიშვნის გადაწყვეტილებას, მაგრამ კანონმდებლობა აკისრებს მოსამართლეებთან კონსულტაციის ვალდებულებას). მხარდაჭერა შეიძლება გამოიხატებოდეს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრების არჩევნებში გავლენიანი ჯგუფის კანდიდატებისთვის ავტომატურად ხმის მიცემასა და მათთვის კონკურენციის არგანევაში (ალტერნატიული კანდიდატების არწარდგენაში), ასევე სასამართლოს/კოლეგიის/პალატის თავმჯდომარეობის კანდიდატების ავტომატურ მხარდაჭერაში. სასამართლო სისტემაში ლოიალური, მარტივად მართვადი მოსამართლეების წილის გაზრდა დასაყრდენს უქმნის ამ ჯგუფს და ქმნის წინაპირობებს მათ მიერ ძალაუფლების შენარჩუნებისთვის.

159 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3. იურისტი-ექსპერტი №2.

160 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №1. ზოგიერთი მოსამართლე გავლენიანი მოსამართლეების მიერ მმართველობის ფუნქციის ქონე პოზიციების შენარჩუნების ინტერესს უკავშირებს პრივილეგიებს: „უბრალოდ ეს არის მათთვის უფრო პრივილეგია და სხვანაირად ცხოვრება ვერ წარმოუდგენიათ და რეალურად მოსამართლეობა უფრო უნდათ იმის გამო, რომ რაღაც პრივილეგიები ჰქონდეთ და არა იმის გამო, რის გამოც უნდა ზოგადად ადამიანს მოსამართლეობა.“ მოსამართლე №1.

2. მოსამართლეების ქცევის კონტროლი, მათ შორის, სენსიტიურ საქმეებში მმართველი პარტიისთვის სასურველი შედეგების გარანტირება.

ისეთ კადრებზე აქცენტი, რომლებიც სრულად არ აკმაყოფილებენ კანონით დადგენილ კრიტერიუმებს და სხვა გარემოებებში სისტემაში ვერ მოხვდებიან ან/და ვერ დანიშნაურდებიან, გავლენიან ჯგუფს უმართივებს მათ კონტროლს და გადანაცვლებებზე გავლენის მოხდენის შესაძლებლობას უქმნის.¹⁶¹ რესპონდენტები მიუთითებენ, რომ ასეთ პირობებში დიდი შანსია, იმ ადამიანებმა, რომლებმაც თავის დროზე დღევანდელ მოსამართლეებს რეკომენდაცია გაუწიეს, მათზე ზეგავლენა მოახდინონ:

„იქრომ გეუბნებიან, მოდი ახლა შენ შემოიტანე [განაცხადი კონკურსზე], უკვე შენთან გარიგებაში შემოდიან რა და შენც რაღაცნაირად დავალებულად გრძნობ თავს, რომ აი მითხრეს და გადამიყვანეს და დავნიანური და მერე რაღაც ვალდებულებები გიჩნდება ვიღაცების მიმართ. ამიტომ მგონია, რომ ზედა ინსტანციებში მაინც უფრო არის ეგ თემები და პირველი ინსტანციის მოსამართლეები, ვინც, ასე ვთქვათ, არ ქმნიან პრობლემებს, შემდეგ მიჰყავთ ზუსტად ზემდგომ ინსტანციაში.“¹⁶²

რესპონდენტები მიუთითებენ მართვადი ან ლოიალური კადრების დანიშვნაზე განსაკუთრებით სააპელაციო ინსტანციაში. საქმის განხილვის ამ ეტაპზე შეიძლება საქმის გასწორება, თუ პირველი ინსტანციის მოსამართლემ „შეცდომა დაუშვა“ - საქმე გავლენიანი მოსამართლეების ჯგუფის ინტერესის და მათი მითითებების საწინააღმდეგოდ გადანაცვითა.¹⁶³ ერთმა მოსამართლემ მიუთითა, რომ სპეციალიზაციებში მოსამართლეების გადანაწილება სასურველი შედეგების მიღების მექანიზმია: **„თუ მოსამართლე „პრობლემატურია“, ის გადაჰყავთ ნაკლებად სენსიტიურ კატეგორიაში.“¹⁶⁴**

3. რესპონდენტების ნაწილი ასახელებს ნათესავების დახმარების სურვილს, როგორც მოტივაციას,¹⁶⁵ ქვეყანაში სამუშაო ადგილების დეფიციტის ფონზე.¹⁶⁶ აღინიშნა, რომ ნათესავების დახმარება საქართველოში ნორმალურად მიიჩნევა.¹⁶⁷

161 სასამართლოს თანამშრომელი №1.

162 მოსამართლე №1. აკადემიური წრებიდან №2.

163 მოსამართლე №1.

164 მოსამართლე №1.

165 მოსამართლეები №2, №3.

166 მოსამართლე №7.

167 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2.

4.4. არაფორმალური კრიტერიუმები

ა. მოსამართლეების დანიშვნა

რესპონდენტები მიუთითებენ არაფორმალურ კრიტერიუმებზე, რომლებსაც მოსამართლეების დანიშვნისას ითვალისწინებენ. მიიჩნევა, რომ კადრი უნდა იყოს გავლენიანი ჯგუფის მიმართ ლოიალური/ერთგული, მართვადი,¹⁷⁰ მორჩილი,¹⁷¹ პროგნოზირებადი.¹⁷² ამის გათვალისწინებით, აქცენტი კეთდება კანდიდატებზე, რომლებსაც კარგად იცნობენ¹⁷³, „შემონძებულ“ კანდიდატებზე,¹⁷⁴ მაგალითად, ყოფილ თანაშემწეებზე¹⁷⁵, თუმცა ეს მხოლოდ იმ თანაშემწეების სასარგებლოდ მუშაობს, რომლებმაც უკვე აჩვენეს ერთგულება, დავალებების შესრულებისთვის მზადყოფნა.¹⁷⁶ ერთი რესპონდენტი მიუთითებდა თანაშემწეების მიზანმიმართულ დაბლოკვაზე იმის გამო, რომ ისინი გავლენიანი ჯგუფისთვის მიუღებელ მოსამართლეებთან მუშაობდნენ.¹⁷⁷

168 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3; საბჭოს ყოფილი არამოსამართლე წევრი №1.

169 მოსამართლე №4: „ბრჭყალებში სანდოობის, რომ აი ქართული გაცემა რაც არის, რომ ჩემიანია და არ მიღალატებს.“ აკადემიური წრეების წარმომადგენელი №2: „ძირითადად, სასამართლო სისტემის შევება ხდება ე.წ საიმედო კადრებით ანუ იმ ადამიანებით, ვისაც არსებული კლანი ენდობა და რომლებიც თავის საქმიანობის დროს სავარაუდოდ არ გადადგამენ ისეთ ნაბიჯებს, რომლებიც იქნება თავისუფალი და მათი მოსაზრებებისგან განსხვავებული.“

170 იურისტი-ექსპერტი №3: „ეს მთელი სისტემა ხომ შიშზე და ვერტიკალზეა და მმართველობაზეა დაფუძნებული, ანუ რაც უფრო მარტივად შეგიძლია ადამიანის მართვა, მით უფრო მარტივია მისთვის დავალების მიცემა.“

171 სასამართლოს თანამშრომელი №2: „მორჩილება არის უმთავრესი პრინციპი. შესაბამისად, ფასდაუდებელია ყველა ის ადამიანი, ვისაც განსხვავებული აზრი არ უჩნდება.“ ადვოკატი №6 მიუთითებს, რომ შეირჩევა ხალხი, რომელიც მათ „მეგობრულ რჩევას, თუნდაც საჭიროებებს გაითვალისწინებს.“ აკადემიური წრეებიდან №1 (ყოფილი მოსამართლე): „რასაც უნდათ იმას გააკეთებინებენ, ყველაფერს შეასრულებინებენ“; ყოფილი მოსამართლე №2: „მუსტად იციან, რომ უნდათ იმ ტიპის ადამიანების შერჩევა, ვინც დავალებას შეასრულებს, ვინც შესრულებულ დავალებაზე კიდევ არ ისაუბრებს, არ გამოთქვამს თავის პრეტენზიებს სოციალურ ქსელით, არ მოუყვება ვილაყას.“

172 ადვოკატი №6, ადვოკატი №5 (ყოფილი მოსამართლე).

173 ადვოკატი №1 (ყოფილი მოსამართლე), აკადემიური წრეებიდან №1 (ყოფილი მოსამართლე): „უცხოს არ შემოიყვანენ, რომელიც საერთოდ არა ჰყავთ შესწავლილი და არ იციან.“

174 ადვოკატი №6: „უცხად დანიშნო შენ იქ და მერე იმან თავისი აზრების საჯაროდ გამოქვეყნება დაიწყო, რომელიც არ ჯდება საერთო სურათში ხომ, ძალიან ცუდად წავა მერე ეგ საქმე.“ ყოფილი მოსამართლე №2: „თუ ...ახე ვთქვათ, გამოცდილი არ არის, ის არც ერთ შემთხვევაში არც ინიშნება და არც დანიშნაურდება“.

175 ადვოკატი №6, აკადემიური წრეებიდან №1 (ყოფილი მოსამართლე); მოსამართლე №1: რაღაც ნდობის ფაქტორი უფრო მეტია თანამშრომლებთან მიმართებით.“

176 ყოფილი მოსამართლე №1: „როგორც ვაკვირდები და ჩემი გამოცდილებით არის, იმით, რომ ის როდესაც იყო თანაშემწე, რომ იყო სპეციალისტი, რომ იყო კურიერი, რომ იყო კანცელარიის თანამშრომელი, როგორი ის ჰქონდა, ასე ვთქვათ, მითითებების მიმართ დამოკიდებულება, შესრულება და როგორ ამჟღავნებდა ის თავის ერთგულებას იმ ამ ხელმძღვანელებზე საფეხურის მიმართ.“ იურისტი/ექსპერტი №1: „ფაქტი არის, რომ არჩევენ ადამიანებს, ვისაც ამ რაღაცა ნიშნით როგორი ლოიალურები არიან არჩევენ. იმიტომ, რომ სხვა კიდევ უკეთესი თანაშემწეები ვინც ვიცით, ვისთანაც გვექონია შეხება, ისინი წინ ვერ წასულან.“

177 ყოფილი მოსამართლე №1: „საკუთესო თანაშემწეები, რომლებიც მუშაობდნენ იმ

რესპონდენტები გამოირიცხავენ შემთხვევითი ადამიანების სისტემაში მოხვედრას.¹⁷⁸ მითითება კეთდება იმაზე, რომ კადრებს ეძებენ „თავის წრეში“. მოქმედი და ყოფილი მოსამართლეები აღნიშნავენ, რომ:

„არ სურთ სხვა უცხო ხალხის შემოყვანა სისტემაში, იმიტომ, რომ ძნელია ახლა, არ იცი ხვალ და ზევ ვინ რას იზამს, ამიტომ ურჩევნიათ თავისივე წრიდან რაც არის, გადანიონ წინ და დაასაქმონ, დანიშნონ, ვერ ენდობიან სხვებს ასე ვთქვათ.“

მოსამართლე №5

„ეს ხალხი ეძებენ დასანიშნად ხალხს, ოღონდ ეძებენ თავიანთ წრეში. გადიან მერე, როგორც მაქვს ინფორმაცია,... ხვდებიან, ესაუბრებიან, როგორ მოიქცნენ, ასე ვთქვათ, ამუნათებენ წინასწარ, რო მიიღებენ თანხმობას, უი ეს კაი ბიჭია იტყვიან და მერე დანიშნავენ. ასე ხდება ახლა.“

ადვოკატი №5 (ყოფილი მოსამართლე)

რესპონდენტების უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ სისტემა დახურულია გარე კადრებისთვის, ანუ მათთვის, ვისაც სასამართლო სისტემაში არ უმუშავია.¹⁷⁹ აქ აქცენტი კეთდება ორ ურთიერთდაკავშირებულ ფაქტორზე: ასეთი კადრების დაბალ ინტერესზე სასამართლოში დასაქმების მიმართ¹⁸⁰ და იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიზანმიმართულ პოლიტიკაზე, გამორიცხოს ან შეამციროს გარე კადრები.¹⁸¹ ეს პოლიტიკა გულისხმობს ხელოვნური ბარიერების შექმნას, მაგალითად, საკვალიფიკაციო გამოცდების გაიმჯვარებით ან იუსტიციის უმაღლეს სკოლაში მიღებისას შიდა კადრებისთვის უპირატესობის მინიჭებით. როგორც მოქმედმა მოსამართლემ აღნიშნა:

მოსამართლეებთან, რომელი მოსამართლეებიც მიუღებელი იყო აი ამ ადმინისტრაციისთვის, ... არც სკოლაში ჩაირიცხეს, ...არც მწერალ-თანაშემწეებად გადაიყვანეს და ამდენი წლები გავიდა, ეს ბავშვები ზოგი სულ წავიდა სისტემიდან, თუ არადა ვერავითარი წინსვლა მათ კარიერაში არ მოხდა.“

178 ადვოკატი № 5 (ყოფილი მოსამართლე), აკადემიური წრეებიდან №2; სასამართლოს თანამშრომელი №1.

179 მოსამართლეები №1, №2, №5, №7; იურისტი-ექსპერტები №1, №2, №3; სასამართლოს თანამშრომელი №4, ადვოკატი №1 (ყოფილი მოსამართლე) და №4. აკადემიური წრეებიდან №1 (ყოფილი მოსამართლე); ზოგიერთმა მოსამართლემ უფრო ფრთხილი ფორმულირება აირჩია და თქვა, რომ „გარედან პირებს უფრო მეტად უჭირთ სასამართლოში შემოსვლა“, მოსამართლე №6.

180 ერთი იურისტი-ექსპერტი (№2) მიუთითებს, რომ გარე კადრების შემოსვლა გართულდა და ნაკლებად საინტერესო გახდა, „კონკურსშიც არ მონაწილეობს არავინ... სასამართლოს შიდა აპარატი და იმ აპარატშიც მხოლოდ ის, ვისაც წინასწარი გარანტიები აქვს.“ იგივე რესპონდენტი აღნიშნავს: „ერთს მუსტად ვესვდა, იმაზე მეტად ჩაიკვბა სისტემა, ვიდრე ოდესმე და ასე ნაკლებად სასურველი ამ პროფესიაში შესვლა, მგონი, არასდროს ყოფილა.“

181 რესპონდენტები მიუთითებენ, რომ გავლენიან მოსამართლეებს უნდათ, გამორიცხონ კადრები, რომელთაც შეუძლიათ, მათ დისკომფორტი შეუქმნან (არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3), კადრები, რომლებიც მათგან განსხვავებულ აზრს საჯაროდ გამოხატავენ, რადგან ასეთ მოსამართლეს შეიძლება, სხვებმაც მიბაძონ და „დალაგებული სისტემა“ აიროს (ადვოკატი №6).

„გარე კადრების შემოდინებას რაც შეეხება, ძალიან ცუდად არის საქმე, უიშვიათესია ... მოსამართლეთა საკვალიფიკაციო გამოცდა ყოველ წელს არ ტარდება... იუსტიციის სკოლაც, ძირითადად, სასამართლოს თანამშრომლებით არის დაკომპლექტებული, არიან სხვა, ასე ვთქვათ, გარედან მოსული ადამიანებიც, მაგრამ ძალიან ცოტა.“¹⁸²

იუსტიციის უმაღლესი სკოლის წარმატებით დამთავრება, როგორც ვაკანტურ პოზიციებზე განაცხადის შეტანის წინაპირობა, ამცირებს გამოცდილი იურისტების დაინტერესებას.¹⁸³ დაბალი ინტერესი ვლინდება უზენაეს სასამართლოშიც, იმის მიუხედავად, რომ ამ დონეზე გარე კადრებს განაცხადის შესატანად მოსამართლის საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარება და იუსტიციის უმაღლეს სკოლაში კურსის გავლა არ სჭირდებათ. რესპონდენტები ასახელებენ სხვა ხელშემშლელ მიზეზებსაც, მათ შორისაა სასამართლოს დაბალი პრესტიჟი,¹⁸⁴ დაბალი ანაზღაურება,¹⁸⁵ დიდი დატვირთვა.¹⁸⁶ იკვეთება ასევე მიზეზები, რომელთა გამოც კვალიფიციურ იურისტებს არ აქვთ სასამართლოში კარიერული ინტერესი: პროცესის მიმართ უნდობლობა¹⁸⁷, აღქმა, რომ მცდელობა არის დროის კარგვა და სკოლის წარმატებით დამთავრების შემთხვევაშიც კი, დანიშვნა გარანტირებული არ არის¹⁸⁸ ან დაინიშნებიან რეგიონში,¹⁸⁹ მოსაბრუნება, რომ შერჩევის კრიტერიუმი ლოიალურობაა და არა კვალიფიციურობა¹⁹⁰ და რომ კარიერული წინსვლისთვის გავლენიან ჯგუფთან დაახლოებაა საჭირო.¹⁹¹ ერთმა რესპონდენტმა მიუთითა იუსტიციის საბჭოს მიერ კვალიფიციური, მაგრამ არასასურველი კანდიდატების „გაფუჭების“ პრაქტიკაზე, გასაუბრების დროს მიზანმიმართულად კითხვების დასმით.¹⁹² პოტენციურ კანდიდატებს ასევე აწუხებთ დამოუკიდებლობის დაბალი ხარისხი,¹⁹³ „დავალებების“ შესრულებაზე უარის თქმის შედეგები.¹⁹⁴ ეს ფაქტორები, საერთო ჯამში, ავიწროებს პირთა წრეს, რომლებიც დაინტერესებულნი არიან სასამართლო სისტემაში დასაქმებით.

182 მოსამართლე №2.

183 მოსამართლე №2.

184 მოსამართლე №7, არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები №2, №4. ყოფილი მოსამართლე №2.

185 მოსამართლე №8, ადვოკატი №2, არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები №1, №2; ყოფილი მოსამართლე №2.

186 მოსამართლე №6.

187 მოსამართლე №2, არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №4.

188 იურისტი-ექსპერტები №2, №3. არასამთავრობო ორგანიზაციების წარმომადგენლები №1, №3. ყოფილი მოსამართლე №1.

189 მოსამართლე №2. არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3.

190 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3, ადვოკატი №1 (ყოფილი მოსამართლე).

191 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენლები №2, №4.

192 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №4.

193 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №4, აკადემიური წრებიდან №2.

194 ადვოკატი №6.

ბ. მოსამართლეების დანიინაურება

მიიჩნევა, რომ მოსამართლეების დანიინაურება „უფრო სპონტანურია, ვიდრე სისტემური“¹⁹⁵, ნაკლებად არის დამოკიდებული კანდიდატის კომპეტენტურობასა და გამოცდილებაზე და უფრო მეტად - მის სიახლოვეზე გავლენიანი მოსამართლეების ჯგუფთან:

„ვერ მოახერხა საქალაქოდან ბევრმა კარგმა მოსამართლემ დანიინაურება, მაგალითად, იგივე აპელაციაში, მაშინ როდესაც მათზე ნაკლებად კომპეტენტურმა და მათზე გამოუცდელმა მოსამართლეებმა ძალიან ადვილად შეძლეს ხომ. ...აქაც მე დარწმუნებული ვარ, რომ გადამწყვეტი ფაქტორი არის ის, რომ ვიღაცის გუნდის წევრი ხარ, ვიღაცის ნათესავი ხარ ან ვიღაცის ყოფილი თანაშემწე ხარ, რომელსაც სჭირდება შენ ისევ თავისთან ამა თუ იმ სასამართლოში.“¹⁹⁶

მიიჩნევა, რომ თუ მეტ-ნაკლებად „თავისუფალი“ (გავლენის მიმართ მედეგი) კადრი შემთხვევით მოხვდება სისტემაში მოსამართლედ, დიდი ალბათობით, ის წინ ვერ წავა. სამაგიეროდ, დანიინაურებიან მოსამართლეები, რომლებიც გავლენიან ჯგუფთან არიან დაახლოებულნი:

„ისეთი ხალხი დანიინაურდა, რომლებიც ამ კლანის წევრები არიან უშუალოდ და ლიდერები არიან ან ძალიან ახლოს არიან კლანთან... ბევრი მათგანი სააპელაციო სასამართლოში თბილისშია თავმოყრილი, თავისი თავი დაიინაურეს და ეს კლავს ინიციატივას დაბალ დონეზე, იმიტომ, რომ გვყავს მოსამართლეები რომლებიც გაცილებით უფრო დიდი ხანი მუშაობენ და უნვთ ყველა კრიტერიუმით დანიინაურება, მაგრამ არ წინაურდებიან... დანიინაურდება სხვა, იმიტომ, რომ ის არის კლანის წევრი ან კლანის საჭაროდ აქტიურად დამცველი.“¹⁹⁷

„შეიძლება შეეშალოს კიდევ და ვიღაცა წესიერიც მოახვედრონ, მაგრამ მერე აღარ ექნება განვითარების პერსპექტივა, თუ ამ ჯგუფთან არ იმოქმედებს... მეგობრულ-ახლობლური და აი ასეთი ურთიერთობების დამყარებას ცდილობენ.“¹⁹⁸

რესპონდენტები მიუთითებენ, რომ დანიინაურებისთვის მნიშვნელოვანია მოსამართლეების გავლენიან ჯგუფთან კავშირი, მათი ნდობის მოპოვება,¹⁹⁹ მათთვის ერთგულების ჩვენება.²⁰⁰ ნდობის მოპოვება შესაძლებელია ამ

195 მოსამართლე №5 აღნიშნავდა, რომ „ჩამოყალიბებული სისტემა“ და „კრიტერიუმები“ არ არსებობს. „უბრალოდ, რაღაც აუცილებელი საჭიროების გამო შეიძლება, ვიღაცა სადღაც გადაიყვანონ, ისე სპონტანურად, და ეს არ არის სისტემური, აი, სისტემისგან დადგენილი საკითხი.“

196 იურისტი-ექსპერტი №1.

197 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2.

198 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2.

199 მოსამართლე №1; აკადემიური წრეებიდან №2.

200 აკადემიური წრეებიდან №2.

ჯგუფის ინტერესების შესაბამისად კონკრეტული საქმეების გადაწყვეტით²⁰¹ ან სხვა მხრივ ჯგუფის მხარდაჭერით (მაგალითად, მათ სასარგებლოდ საჯარო განცხადებების გაკეთებით). როგორც მოქმედმა მოსამართლემ აღნიშნა:

„თუკი გამოხვალ კონფერენციაზე და კონკრეტულ პირს ვალანძლავ, დავუშვით, უკვე მათ ნდობას იმსახურებ. ... ეს რომ მექნა ალბათ, მგონია, რომ ეხლა ბევრად წინ ვიქნებოდი, ასე ვთქვათ, სისტემაში დანინაურებაზე.“²⁰²

რამდენიმე რესპონდენტი მიუთითებდა, რომ მოსამართლეები განიხილავენ გავლენიან ჯგუფთან ახლობლური ურთიერთობის დამყარებას, მათთვის ერთგულების ჩვენებას, როგორც აუცილებლობას კარიერული წინსვლისთვის, რეალურ მაგალითებზე დაყრდნობით.²⁰³ მოსამართლეები, რომლებიც არ არიან ასეთი კავშირებზე ორიენტირებულნი, მიიჩნევენ, რომ აზრი არ აქვს კონკურსში მონაწილეობას²⁰⁴ და რომ კანონით გათვალისწინებულ კრიტერიუმებთან შესაბამისობა არ არის გადამწყვეტი.²⁰⁵

გ. აპარატში დასაქმება და დანინაურება

მიიჩნევა, რომ სასამართლო სისტემა დიდწილად დახურულია²⁰⁶ იმ თვალსაზრისით, რომ ვაკანტურ პოზიციებზე ძირითადად გავლენიან მოსამართლეებთან დაახლოებული და/ან მათთვის მისაღები კადრები ინიშნებიან. ლოიალურობა და სანდოობა კადრების შერჩევის კრიტერიუმად სახელდება.²⁰⁷ ამით აიხსნება იმ პირებზე აქცენტი, რომელთაც გავლენიანი მოსამართლეები უკვე იცნობენ.²⁰⁸ რესპონდენტები სისტემიდან მიუთითებენ ცალკეულ შემთხვევებზე, როცა უპირატესობა მიენიჭა კადრს, რომელიც

201 ყოფილი მოსამართლე №2: „თუ რომელიმე ჯგუფის წევრი არ არის ან რაიმე კონკრეტულ საქმეში, ასე ვთქვათ, გამოცდილი არ არის, ის არცერთ შემთხვევაში არც ინიშნება და არც დანინაურდება.“

202 მოსამართლე №1.

203 აკადემიური წრეებიდან №2; არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2.

204 მოსამართლე №5.

205 მოსამართლე №1 უზენაესის გასაუბრებებთან დაკავშირებით აღნიშნავდა: „ცოდნის გამო ძალიან ბევრი არ დანიშნულა იქ და ბევრად უფრო კვალიფიციური და, მათ შორის, დამოუკიდებელი კანდიდატები, რომლებსაც აზრის დამოუკიდებლად გამოთქმა შეეძლოთ სხვადასხვა საკითხზე, ეს იქნებოდა, დავუშვით, კლანის მიმართ თუ ასე შემდეგ. ისინი დარჩნენ გარეთ და დაინიშნენ ისეთები, რომლებიც ელემენტარულ შეკითხვებზე ვერ პასუხობდნენ.“

206 სასამართლოს თანამშრომელი №2: „თქვენ დამისახელებთ ბოლოდროინდელ სასამართლოს თანამშრომელს, რომელიც გარედან მოვიდა?“ ყოფილი მოსამართლე №1: „ეს გარედან შემოსვლაც ძალიან დაბლოკილი და გართულებულია სულ უმნიშვნელო თანამდებობაზე...“ მოსამართლე №6: „გარედან პირებს უფრო მეტად უჭირთ...“

207 იურისტი-ექსპერტი №1, ასევე ადვოკატი №4: „მოტივი ყველგან ერთი და იგივეა... ის, რომ სანდო თანამშრომელი ჰყავდეს, რომელსაც ენდობა... იყოს შენი ერთგული და გქონდეს საყრდენი...“

208 იურისტი-ექსპერტი №1. ასევე აკადემიური წრეებიდან №1 (ყოფილი მოსამართლე) მიუთითებს რომ ინიშნებიან „ვიღაცის“ კადრები; სასამართლოს თანამშრომელი №2 მიუთითებდა, რომ გავლენიანი მოსამართლეებისთვის კადრების „სანდოობა“ მნიშვნელოვანია და ხშირ შემთხვევაში, გამომდინარეობს „განუვლი სამსახურიდან“.

„მაღალი რანგის პირის“ ნათესავი იყო²⁰⁹ ან „უკეთესი ურთიერთობა ჰქონდა“ სასამართლოში გავლენის მქონე პირთან.²¹⁰ ამტკიცებენ, რომ ასეთი შემთხვევები უფრო წესია, ვიდრე გამონაკლისი:

*„[წლების] მანძილზე ვადევნებდი თვალიურს, თუ როგორ ხდება კადრების შემოღინება ჩვენთან და რანაირად ირჩევა რეალურად კადრები... ასეთ შედარებას მოვიყვანდი, რომ აი, **ჩიტყ ვერ შემოფრინდება, თუ არ არის ნათესავი, ახლობელი, მეგობრის შვილი, ნათელ-მირონი...**“²¹¹*

მიიჩნევა, რომ ასეთი საკადრო პოლიტიკა ამცირებს სასამართლოში მოხვედრის ინტერესს და ვაკანტურ პოზიციებზე განაცხადების რაოდენობას.²¹² ასევე, ასეთი საკადრო პოლიტიკა აისახება თანამშრომლებზე, რომელთაც მფარველები არ ჰყავთ. ერთი რესპონდენტი (სასამართლოს თანამშრომელი) მიუთითებს, რომ გავლენიან მოსამართლეებთან დაკავშირებული კადრები პრივილეგირებული არიან (მაგალითად, დატვირთულობის, შვებულებით სარგებლობის კუთხით) კოლეგებთან შედარებით, რომელთაც ასეთი კავშირები არ აქვთ.²¹³ დისკრიმინაციული მიდგომა ვლინდება ასევე დისციპლინური ღონისძიებების გამოყენებისას - მსგავს გარემოებებში, არაპრივილეგირებული თანამშრომლების მიმართ ასეთი ღონისძიებები მცირე გადაცდომებისთვის გამოიყენება, მაშინ როცა „მოყვანილ“ კადრებს არაფერს ეტყვიან.²¹⁴

საკულისხმოა, რომ რესპონდენტების აზრით, კადრები უზენაეს სასამართლოში ნათესაური ნიშნით ნაკლებად შეირჩევიან, მაგრამ ნაცნობობა, რეკომენდაცია მნიშვნელოვან როლს თამაშობს. ახალგაზრდა იურისტებისთვის, ვისაც ასეთი კონტაქტები არ აქვთ, სასამართლოში მოხვედრის გზა სტაჟირებაა, რაც საკუთარი შესაძლებლობების გამოვლენის საშუალებად განიხილება და მოგვიანებით დასაქმების შანსებს ზრდის.

*„რეკომენდაციებთან არის დაკავშირებული, ან ვიღაცის ვიღაცა უნდა იყო, ან, აი, სტაჟორი **მე აქ ქუჩიდან მოსული არ მინახია**. ...უზენაეს სასამართლოში თუ რაიმე ბმა არა აქვს ადამიანს, ქუჩიდან გამორიცხულია მოვიდეს... ანუ, მაგალითად, ხარ ჩვეულებრივი ადამიანი, სადღაც მუშაობდი, მოგინდა, რომ გადმოხვიდე უზენაეს სასამართლოში, მოგწონს ძალიან, გაინტერესებს, შემოიტანე განაცხადი და კომისიას შეიძლება ძალიან მოუნონე, საუკეთესო იყავი, მაგრამ სხვაზე შეაჩერეს აქცენტი. ეს სხვა შეიძლება იყოს, კიდევ ერთხელ ვიმეორებ, ყოფილი სტაჟორი,*

209 სასამართლოს თანამშრომელი №4 რომელმაც აღნიშნა რომ უნდა დანიშნულიყო შესაფერისი, ღირსეული კანდიდატი და დაინიშნა „მაღალი თანამდებობის პირის“ ნათესავი.

210 მოსამართლე №1.

211 სასამართლოს თანამშრომელი №1.

212 სასამართლოს თანამშრომელი №1: „აღარ შემოაქვთ, აბა რა მოხდა, ორი ვაკანსია იყო... და ერთი განაცხადება არ შემოვიდა რა, ასეთი არ მომხდარა.“

213 სასამართლოს თანამშრომელი №1.

214 სასამართლოს თანამშრომელი №1.

რომელსაც უკვე იცნობენ ან ყოფილი თანამშრომელი, რომელსაც უკვე იცნობენ. ... უცხო ვერ იღებს ორგანიზაცია, უცხო სხეულს.“²¹⁵

ასევე აღინიშნა, რომ უზენაეს სასამართლოში კადრების შერჩევისას შედეგობრივად გადამწყვეტია არა წერიითი ნაშრომის შეფასება (რაც უფრო ობიექტური საზომია), არამედ გასაუბრება (სადაც სუბიექტურობის ხარისხი მაღალია):

„[კარგ კანდიდატებს] უბრალოდ, კონკურსზე არ ჰყოფნით ქულები, რომლებიც არა წერიდან, არამედ გასაუბრებიდან გამომდინარეობს. ანუ ობიექტურ ფაქტორს ხშირად გადალახავენ ზღვარს და სუბიექტური ფაქტორი უკვე არაა, რომელსაც დასაბუთება, ვთქვათ, უფრო ნაკლები აქვს და უფრო ნაკლებად დამაჯერებელია. ამას ვერ გადალახავენ ხოლმე.“²¹⁶

4.5. სისტემაში მოხვედრის და კარიერული წინსვლის არაფორმალური მექანიზმები

რესპონდენტები მიუთითებენ, რომ კადრების შერჩევის პროცესი ფორმალური პროცედურების მიღმაა. ფორმალური პროცედურების ფუნქცია არაფორმალური პრაქტიკისთვის ფასადის შექმნაა. პრაქტიკაში კადრების აყვანის პროცესი დიდწილად ორკესტრირებულია: „**არსებობს რაღაც ჯგუფი, რომელიც, ასე ვთქვათ, ჭადრაკის დაფასთან ზის და ანანილებს ამ როლებს...**“²¹⁷ გავლენიანი მოსამართლეები აქტიურად ეძებენ კადრებს, რომლებიც მათ არაფორმალურ კრიტერიუმებს აკმაყოფილებენ და „ურჩევენ“, შეიტანონ განაცხადი.²¹⁸ სასამართლოში მოხვედრის შემდეგ კარიერული წინსვლა დამოკიდებულია მფარველის წონაზე: თუ პოზიციაზე განიხილება რამდენიმე კადრი, იმ კადრს შეარჩევენ, ვისაც მფარველი ჰყავს.²¹⁹ როგორც ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, „უმთავრესი ფაქტორი არის ის, რომ ხარ ვიღაცის ფრთის ქვეშ“. ²²⁰ ხშირ შემთხვევაში, სასამართლოს გავლენიანი პირები თვითონ მიანიშნებენ მოსამართლეებს (პოტენციურ კანდიდატს), რომელთა დანინაურება ან გადაყვანა უნდათ, რომ შეიტანონ განაცხადი.²²¹

„იქ რომ გეუბნებიან, მოდი ახლა შენ, შემოიტანე, უკვე შენთან გარიგებაში შემოდიან რა და შენც, რაღაცნაირად, დავალებულად გრძნობ თავს, რომ აი, მითხრეს და გადამიყვანეს და დავნინაურდი და მერე რაღაც ვალდებულებები გიჩნდება ვიღაცების მიმართ, ამიტომ მგონია, რომ ზედა ინსტანციებში მაინც უფრო არის ეგ თემები და პირველი ინსტანციის

215 სასამართლოს თანამშრომელი №3.

216 სასამართლოს თანამშრომელი №2.

217 მოსამართლე №5.

218 ადვოკატი №5 (ყოფილი მოსამართლე).

219 იურისტი-ექსპერტი №1.

220 სასამართლოს თანამშრომელი №1.

221 მოსამართლე №1.

მოსამართლეები, ვინც, ასე ვთქვათ, არ ქმნიან პრობლემებს, შემდეგ მიჰყავთ ზუსტად ზემდგომ ინსტანციაში.“²²²

მოსამართლეების დანიშვნა ცენტრალიზებულია. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მოსამართლე წევრები შეთანხმებულად მოქმედებენ და შეუძლიათ აკონტროლონ, ვინ შედის სისტემაში. რაც შეეხება სასამართლოს პერსონალის შერჩევას, გადანაცვებები ფორმალურად ცალკეული სასამართლოების დონეზე მიიღება და შესაბამისად, შერჩევის პროცესი დეცენტრალიზებულია. პრაქტიკაში ყველა დანიშვნა ჯგუფის ლიდერებთან/სხვა წევრებთან შეიძლება არ თანხმდებოდეს, მაგრამ გადანაცვებების მიმღებ პირთა შორს თანხმობა კრიტერიუმებზე (აქცენტი პროგნოზირებად, მართვად კადრებზე) უზრუნველყოფს ერთგვაროვან პრაქტიკას და საბოლოოდ, სასამართლოს დაკომპლექტებას ასეთი კადრებით. ცალკეული სასამართლოების დონეზე ამ მიდგომის იმპლემენტაციაზე პასუხისმგებლები სასამართლოების თავმჯდომარეები არიან.²²³ მიუხედავად იმისა, რომ კანონის მიხედვით, თავმჯდომარეები ერთპიროვნულად არ იღებენ გადანაცვებებს, მიიჩნევა, რომ ისინი გავლენას ახდენენ იმ კომისიების შემადგენლობასა და გადანაცვებებებზე, რომლებიც კანდიდატებს აფასებენ²²⁴ და, ნებისმიერ შემთხვევაში, საბოლოო სიტყვა მათ ეკუთვნით.²²⁵ შესაბამისად, თავმჯდომარეებს შეუძლიათ უზრუნველყონ სასურველი კადრების დასაქმება. მიიჩნევა, რომ ასეთი საკითხები წყდება მარტივად, სატელეფონო ზარით:²²⁶

„ერთი წრე არის და ნაცნობი თუ არ გყავს, ვიღაცამ თუ არ დაგირეკა, გამოირიცხვია. ეს ვიცი ზუსტად... მოსამართლეზე აღარ ვსაუბრობ, კანცელარიაშიც კი.“²²⁷

[გავლენიანი მოსამართლეების ან მათთან დაახლოებული პირების] რეკომენდაცია სისტემაში მოხვედრის წინაპირობაა ან, როგორც მინიმუმ, მნიშვნელოვან როლს თამაშობს.²²⁸

„ადამიანების შერჩევა არ ხდება, თუ ვინმე ფაქტობრივად არ არის მისი რეკომენდატორი... ვინმე პასუხისმგებლობას თუ არ იღებს თანამშრომელზე ან მოსამართლეზე, ... ფაქტობრივად, ეს არის ძირითადი მიმართულება და მხოლოდ ამ ფორმით ხდება, იშვიათი გამონაკლისების გარდა.“²²⁹

საკონკურსო კომისიაში წარმოდგენილი „გარე წევრები“ (ამას კანონი

222 მოსამართლე №1.

223 სასამართლოს თანამშრომელი №1, ასევე მოსამართლე №2 (მოუთითებს, რომ თავმჯდომარე წყვეტს, იმის მიუხედავად, მისი ფორმალური როლი როგორია), ყოფილი მოსამართლე №2.

224 სასამართლოს თანამშრომელი №1.

225 მოსამართლე №2, ყოფილი მოსამართლე №1.

226 მოსამართლე №5.

227 ადვოკატი №4.

228 მოსამართლეები №1,7. სასამართლოს თანამშრომელი №3.

229 ყოფილი მოსამართლე №2, სასამართლოს თანამშრომელი №3.

ითხოვს) ხშირად თავმჯდომარესთან დაახლოებული პირები არიან²³⁰ და/ან კანდიდატებზე დამოუკიდებელ მოსაზრებას არ იქმნიან.²³¹ მენეჯერი, რომელიც შერჩევის პროცესზე პასუხისმგებელი, როგორც წესი, თავმჯდომარის ნებას ახმოვანებს,²³² რის გამოც პროცესის ხარისხის გაუმჯობესებისკენ გადადგმული ნაბიჯები ამრს კარგავს.²³³ ერთმა რესპონდენტმა გაიხსენა, რომ შეესწრო, როგორ „ურეკავენ და სახელს და გვარს აწერინებენ [მენეჯერს], ვინ იყო კარგი კადრი.“²³⁴

რესპონდენტების ნაწილი (მოქმედი და ყოფილი მოსამართლეები და თანამშრომლები) კონკურსების ფორმალურ ხასიათზე,²³⁵ მათ ფასადურობაზე მიუთითებს.²³⁶ ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ თავმჯდომარე კონკურსის პირობებს „თავისიან“ მთარგებს ან „კითხვებს ეტყვის წინასწარ.“²³⁷ ერთმა რესპონდენტმა ყურადღება გაამახვილა იმაზე, რომ საბოლოო შედეგს წყვეტს არა კონკურსის ობიექტური ელემენტი (მაგალითად, ტესტირების შედეგები), არამედ სუბიექტური ელემენტი (მაგალითად, გასაუბრება).²³⁸ ისინი ხაზს უსვამენ, რომ „კანდიდატები ვერანაირად ვერ გავიგებთ, რა დაგვინუნეს.“²³⁹

ზოგადად, სასამართლოს პერსონალის შერჩევის პროცესების შესახებ სისტემის გარეთ მყოფმა ადამიანებმა ნაკლებად იციან, მაგრამ მიიჩნევენ, რომ თუ მოსამართლეების შერჩევისას გამჭვირვალე პროცედურის პირობებში ასეთი რამეები ხდება, დახურულ პროცესებზე უარესია მოსალოდნელი.²⁴⁰

4.6. ქვევის არაფორმალური წესების კულტივირება

ინტერვიუებმა გაამყარა მოსაზრება, რომ მოსამართლეთა გავლენიანმა ჯგუფმა შექმნა ქვევის არაფორმალური წესები, რომელთა მეშვეობით სისტემაში მოხვედრის შემდეგ აკონტროლებს მოსამართლეებს და სასამართლოების თანამშრომლებს.

230 სასამართლოს თანამშრომელი №1.

231 მოსამართლე №2: „რასაც მე შევხსნარი დამოუკიდებელი აზრი არ ჰქონდა არც ერთ კანდიდატზე. ამბობდა რასაც თქვენ იტყვით მეც იმაზე დავეთანხმებით.“

232 სასამართლოს თანამშრომელი №1, იურისტი-ექსპერტი №1, ადვოკატი №1 (ყოფილი მოსამართლე).

233 იურისტი-ექსპერტი №1.

234 იურისტი-ექსპერტი №1.

235 ფორმალურში იგულისხმება ის, რომ პროცესი არ განსაზღვრავს შედეგს და მხოლოდ მერიტოკრატიული შერჩევის ილუზიის შექმნას ემსახურება, მაშინ როცა მის გარეთ წყდება, ვინ დაინიშნება.

236 სასამართლოს თანამშრომლები №1, №2, №4. მოსამართლე №1; აკადემიური წრეებიდან №1 (ყოფილი მოსამართლე) და №2, ყოფილი მოსამართლე №2; ადვოკატი №1 (ყოფილი მოსამართლე).

237 ყოფილი მოსამართლე №2.

238 სასამართლოს თანამშრომელი №2.

239 სასამართლოს თანამშრომელი №2.

240 აკადემიური წრეებიდან №2.

არაფორმალური წესების შინაარსი - ნორმად ჩამოყალიბდა მოსამართლეების პასიურობა, რაც გამოიხატება, მაგალითად, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მოსამართლე წევრების და არჩევნებზე მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფის სხვა კანდიდატებთან კონკურენციაში არშესვლით და ამ კანდიდატების უპირობო მხარდაჭერით, ამ ჯგუფისგან განსხვავებული აზრის საჭაროდ გამოხატვისთვის თავის არიდებით. ამავე დროს, მოსამართლეებს მოეთხოვებათ აქტიურობა და მობილიზაცია, როცა ეს ამ ჯგუფის ინტერესია. ასეთი წესების არსებობაზე მეტყველებს, ერთი მხრივ, მათი რიტორიკა, ასევე, აქცენტის გაკეთება მოსამართლეთა ერთიანობის აუცილებლობასა და აზრთა სხვადასხვაობით გამონვეულ ზიანზე და, მეორე მხრივ, მოსამართლეთა ქცევა, რომელიც შეესაბამება ამ რიტორიკას.²⁴¹ რესპონდენტები ხაზს უსვამენ, რომ განსხვავებული აზრის გამოხატვა, საგნობრივი კრიტიკული განხილვა მოსამართლეების მიერ იშვიათობაა.²⁴² მოსამართლეები სიფრთხილით ეკიდებიან სასამართლო სისტემაში არსებული პრობლემების გასაჯაროებას, აზრთა სხვადასხვაობის ჩვენებას, რაც, საბოლოო ჯამში, ამ ჯგუფის სასარგებლოდ მუშაობს.²⁴³ შეზღუდულია პრობლემებზე საუბარი ასევე სასამართლოს პერსონალისთვის.²⁴⁴ ერთმა მოსამართლემ მიუთითა:

„ამაზე საუბარი გარკვეულწილად პრობლემურია, იმიტომ, რომ ამან შეიძლება, უარყოფითი შედეგები გამოიწვიოს მოსამართლისთვის... მოსამართლე არ მიდის სასამართლოში არც საბრძოლველად, არც საომრად, ის სასამართლოში მიდის მშვიდად, წყნარად, პატიოსნად თავისი საქმის გასაკეთებლად და ამიტომაც, მან როცა იცის, რომ ამ თვითმმართველობაში მონაწილეობის დროს თუ გამოხატავს უარყოფით პოზიციას, თუ იტყვის, რომ ეს არასწორია და მოდი, ასე გავაკეთოთ და ასე შემდეგ, ამას რამხელა პრობლემები შეიძლება მოჰყვეს, ამიტომ ის არჩევს, რომ არ მიიღოს ამამი მონაწილეობა.“²⁴⁵

„ყველა უფრთხილდება თავის კანს, ასე რომ ვთქვათ, მაინც, საბოლოო ჯამში, იმიტომ რომ ყველას რაღაც ფინანსური ვალდებულებები აქვს, ...ყველას ეშინია მოკლედ სამსახურის დაკარგვა და ცდილობენ, რომ ურთიერთობები მაინც არ გაიფუჭონ...“²⁴⁶

241 ერთმა მოსამართლემ (№7) (რომელმაც სისტემა დატოვა და წლების შემდეგ დაბრუნდა) აღნიშნა, რომ ვითარება მოსამართლეების თვითგამოხატვის თვალსაზრისით გაუარესდა: „ძველად უფრო ბევრს ლაპარაკობდნენ, უფრო ბჭობდნენ, უფრო ღიად გამოთქვამდნენ საკუთარ მოსაზრებებს. მე რომ დავბრუნდი, ეს ხაზიც ძაან ჩაკლული დამხვდა და თვალმისაცემი იყო ჩემთვის ეს.“

242 ამაზე მიუთითებენ თვითონ მოსამართლეები, №1, №3; ასევე, არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3, აკადემიური წრეებიდან №2.

243 მოსამართლე №7: „დისკუსია უნდა იყოს, მაგრამ აი ისეთი, რაღაც ისეთი დაპირისპირება კიდევ უფრო დააზიანებდა სასამართლო სისტემას.“ მოსამართლე №6: „იმ აზრისგან შორს ვარ, რომ ყველა პრობლემა როგორც კი გამოვლინდება, ის მაშინვე უნდა გასაჯაროვდეს... ჯერ უნდა მოხდეს შიდა ანალიზი, შიდა შეფასება, შიდა აზნ-დანაწონვა და ასე შემდეგ.“

244 სასამართლოს თანამშრომელი №1.

245 მოსამართლე №6.

246 მოსამართლე №1.

წესების შესრულების მონიტორინგი და აღსრულება - წესების შესრულების მონიტორინგზე პასუხისმგებლობა აქვთ ცალკეული სასამართლოს თავმჯდომარეებს.²⁴⁷ ასევე, რამდენიმე რესპონდენტმა მიუთითა ცალკეული მოსამართლეების კონტროლის მიზნით თანამშენებების გამოყენებაზე.²⁴⁸ ქცევაზე დაკვირვების მიზანია წესების დარღვევის იდენტიფიცირება, რაც გულისხმობს სხვადასხვა აქტივობის კონტროლს, მათ შორის, სოციალურ მედიაში.²⁴⁹

გავლენიანი ჯგუფის მიზანია, პირველ რიგში, არაფორმალური ნორმების დარღვევის **პრევენცია**. ამ მიზნის მიღწევას აადვილებს სასამართლოების დაკომპლექტება ძირითადად ისეთი კადრებით, რომლებიც სოციალიზებული არიან სისტემაში ან დაახლოებული არიან სასამართლოში გავლენის მქონე პირებთან, რომლებიც თავის მხრივ ზრუნავენ მჭიდრო სოციალური კავშირების კულტივირებაზე.²⁵⁰ ასეთი კადრები შეიძლება მოტივირებულნი იყვნენ კარიერული წინსვლის პერსპექტივით ან, უბრალოდ, მფარველებისთვის ერთგულების ჩვენების სურვილით.

სანქციების გამოყენება წესების დარღვევისთვის - იმ მოსამართლეების მიმართ, რომლებიც გადაუხვევენ წესებიდან, შესაძლოა გამოყენებული იქნას ფორმალური და არაფორმალური სანქციები. ერთმა რესპონდენტმა მიუთითა, რომ საჯაროდ, მაგალითად, სოციალური მედიაში კრიტიკული აზრის გამოხატვას „აუცილებლად მოჰყვება არაფორმალური არხებით კომუნიკაცია.“²⁵¹ მეორე რესპონდენტი ამტკიცებდა, რომ მოსამართლეებს, რომლებიც განსხვავებულ, კრიტიკულ აზრს აფიქსირებენ, „შემდგომ უკვე გარკვეული პრობლემები ექმნებათ.“²⁵² როგორც ერთმა მოსამართლემ აღნიშნა, სანქციები მათ მიმართ, ვინც განსხვავებულ აზრს გამოთქვამს, ემსახურება ასევე სხვების გაჩუმების მიზანს, რომლებიც შეიძლება „აჰყვნენ“ და „გაბედონ“.²⁵³

ბოლო პერიოდში რამდენიმე მოსამართლის გააქტიურებას ზოგიერთი რესპონდენტი უკავშირებს მათ უვადოდ დანიშვნას, ანუ მეტ დაცულობას,²⁵⁴ თუმცა ეს არ გამორიცხავს ამ მოსამართლეების მიმართ სხვა ტიპის სანქციების გამოყენებას, მაგალითად, კარიერული წინსვლის შეფერხებას.

ამ კვლევის ფარგლებში ჩატარებულმა ინტერვიუებმა დაადასტურა, რომ

247 ამაზე ავტორის წინა კვლევა მიუთითებდა: იხ. Nino Tsereteli, Backsliding into Judicial Oligarchy? The Cautionary Tale of Georgia's Failed Judicial Reforms, Informal Judicial Networks and Limited Access to Leadership Positions, *Review of Central and East European Law* 47 (2) (2022) 167–201.

248 ყოფილი მოსამართლე №2: „არის ბერკეტი, როცა მოსამართლეს არ ენდობიან, მას უნიშნავენ მათსავე თანამშენებს, მათ კადრს, რომ კონტროლზე ჰყავდეს ის მოსამართლე.“

249 მოსამართლე №1.

250 მოსამართლე №1, ყოფილი მოსამართლე №1.

251 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2.

252 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3.

253 მოსამართლე №1.

254 იურისტი-ექსპერტი №1.

მოსამართლის ან სასამართლოს თანამშრომლის დასასჯელად შეიძლება გამოიყენონ ფორმალური მექანიზმებიც, მათ შორის, დისციპლინური ზომები. განხორციელებული საკადრო პოლიტიკის გამო (რომელიც მათთვის სანდო და მარტივად მართვადი კადრების შერჩევაზეა ორიენტირებული) სასამართლო სისტემაში, დღევანდელი მდგომარეობით, მცირეა იმ მოსამართლეების და თანამშრომლების წილი, რომლებიც განსხვავებულ აზრს გამოხატავენ, შესაბამისად, აქამდე არ ყოფილა დისციპლინური ზომების გამოყენების საჭიროებაც.

როგორც ერთ-ერთი რესპონდენტი მიუთითებს, სასამართლოების თანამშრომლები განსაკუთრებით დაუცველები არიან, რადგან მათი დისციპლინური დევნის საკითხს წყვეტს კომისია, რომლის შემადგენლობას სასამართლოს თავმჯდომარე აკონტროლებს:

„ნებისმიერ მოსამართლეზე შეუძლია მოახდინოს გავლენა, ორი-სამი მოსამართლის გარდა. და ხშირად ხდება ისე, რომ ამ მოსამართლეებს არ ანერს ხოლმე, კომისიაში არ შეჰყავს მოსამართლეები, რომლებზეც გავლენას ვერ მოახდენს.“²⁵⁵

იმავე რესპონდენტმა განმარტა, რომ დისციპლინური დევნის დასაწყებად საკმარისია განსხვავებული აზრის გამოხატვა ან კრიტიკა, მაშინვე გამოინახება დევნის დაწყების საფუძველი.²⁵⁶ ეს დაშინების, გაჩუმების და დამორჩილების გზად აღიქმება.²⁵⁷

კიდევ ერთმა რესპონდენტმა, მოსამართლემა, მიუთითა დისციპლინური პროცედურებზე, როგორც დასჯის მექანიზმზე, რომელიც იმ შემთხვევაში გამოიყენება, თუ „ვიღაცას არ მოეწონა რაღაცა“, თუ მოსამართლე „ვიღაცის ნებართვის გარეშე“ იმოქმედებს, მაგალითად, განაცხადს შეიტანს პოზიციაზე, რომელზეც მის კანდიდატურას არ განიხილავენ: „თუ არ უნდათ და არ მოსწონხართ, დამთავრებულია.“²⁵⁸ ამ შემთხვევაში მოძებნიან მიზეზს. პრობლემაა, რომ უზენაეს სასამართლოში სადისციპლინო პალატას უკვე გავლენიანი მოსამართლეები აკონტროლებენ.²⁵⁹

4.7. არამერიტოკრატიული მიდგომის შედეგები

რესპონდენტებმა მიუთითეს არამერიტოკრატიული საკადრო პოლიტიკის რამდენიმე შედეგზე:

ა) ინდივიდუალური მოსამართლეების დამოუკიდებლობის ხარისხი: რესპონდენტების დიდი ნაწილი მიიჩნევს, რომ არამერიტოკრატიული საკადრო პოლიტიკა ნეგატიურად აისახება ინდივიდუალური

255 სასამართლოს თანამშრომელი №1.

256 სასამართლოს თანამშრომელი №1.

257 სასამართლოს თანამშრომელი №1.

258 მოსამართლე №4.

259 მოსამართლე №4.

მოსამართლეების დამოუკიდებლობის ხარისხზე. ამ გზით დანიშნული მოსამართლეები შეიძლება დავალებულად გრძნობდნენ თავს, რადგან სხვა შემთხვევაში სისტემაში დიდი ალბათობით ვერ მოხვდებოდნენ.²⁶⁰ შესაბამისად, მოსალოდნელია, რომ ასეთი მოსამართლე გავლენიანი ჯგუფის ან ამ ჯგუფის ცალკეული წევრისთვის სასურველ გადაწყვეტილებებს მიიღებს.²⁶¹

ბ) მართლმსაჯულების ხარისხი/სასამართლო სისტემის ეფექტიანობა:

გამოიკვეთა, რომ სასამართლო სისტემა ფრთხილობს მოსამართლეების და აპარატის თანამშრომლების შერჩევას, რათა უზრუნველყოს კანდიდატების (არაფორმალურ) კრიტერიუმებთან შესაბამისობა (იხ. თავი 4.4). ლოიალურ და მართვად კადრებზე ორიენტირება ნიშნავს, რომ კვალიფიციურ კადრებს ან არ შეაქვთ განაცხადი, ან შეაქვთ, მაგრამ სასამართლო სისტემაში ვერ ხვდებიან. შესაბამისად, ვაკანტური ადგილები ვერ ივსება ან ივსება კადრებით, რომლებიც საჭირო კონტაქტების გარეშე სისტემაში სხვაგვარად ვერ მოხვდებოდნენ. ცალკე პრობლემად იდენტიფიცირდება კვალიფიციური, არაპრივილეგირებული კადრების გადინება სისტემიდან, ნაწილობრივ გადატვირთულობის და დაბალი ანაზღაურების, ნაწილობრივ კი მოტივაციის დაკარგვის გამო.

გ) სასამართლო თვითმმართველობის დამახინჯებული ფორმა:²⁶²

მოსამართლეების პასიური, კონფორმისტული მიდგომა იუსტიციის საბჭოში და სხვადასხვა ადმინისტრაციულ თანამდებობებზე მონოპოლიზების შესაძლებლობას ქმნის. ფორმალურად, მოსამართლეებს შეუძლიათ საკუთარი და სხვა კანდიდატურები წარადგინონ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრობაზე, მაგრამ პრაქტიკაში, კანდიდატების რაოდენობა როგორც წესი ვაკანსიების რაოდენობას უტოლდება და შემოიფარგლება იმ პირებით, რომლებიც პრივილეგირებული მოსამართლეების მფარველობით და მხარდაჭერით სარგებლობენ.

დ) შიდა ანგარიშვალდებულების, თვითკრიტიკის და რეფლექსიის არარსებობა:

შიდა ანგარიშვალდებულებაში იკვლისხმება იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს და სხვა მსგავსი ორგანოების მოსამართლე წევრების ანგარიშვალდებულება მოსამართლეების მიმართ, რომლებმაც ისინი აირჩიეს. სასამართლო სისტემაში გავლენის მქონე მოსამართლეების გარანტირებულად დარჩენა მმართველ პოზიციებზე, ასევე, იუსტიციის საბჭოს წევრობის ალტერნატიული კანდიდატების, განსხვავებული აზრის და კრიტიკული უკუკავშირის არარსებობა მიუთითებს შიდა (ანუ მოსამართლეების მიმართ) ანგარიშვალდებულების დაბალ ხარისხზე.

260 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №4, ადვოკატი №1 (ყოფილი მოსამართლე).

261 აკადემიური წრეებიდან №1, №2 (ერთ-ერთმა აღნიშნა: „იქ ძაან დიდი პოტენცია არსებობს, რომ ზეგავლენა მოახდინოს მასზე იმ ადამიანებმა ან ადამიანმა, რომელმაც თავის დროზე რეკომენდაცია გაუწიეს გარკვეულ თანამდებობაზე.“)

262 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3.

მოსამართლეების პასიურობა მოსამართლეთა კონფერენციაზე გავლენიანი მოსამართლეების მიმართ ლოიალური კადრებით სასამართლო კორპუსის დაკომპლექტების შედეგია. მოსამართლეები კითხვების გარეშე, ავტომატურად უჭერენ მხარს კანდიდატს და კონფერენციის ფარგლებში არ სვამენ კრიტიკულ კითხვებს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საქმიანობასთან დაკავშირებით. როგორც ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა: „დარჩა ერთი ჯგუფი რომელიც ყველაფერს განაგებს... ანგარიშვალდებულება იმდენად მცირეა, უკვე ამ ჯგუფის შიგნითაც არ ჰყავთ სხვა დამბალანსებელი.“²⁶³

ე. საკანონმდებლო (პროცედურული და სხვა) გარანტიების ფასადურობა: მიიჩნევა, რომ არსებული საკადრო პოლიტიკის პირობებში პროცედურული გარანტიების არსებობა (მაგალითად, პროცესის ღიაობა, გადაწყვეტილებების დასაბუთების ვალდებულება, გასაჩივრების უფლება) ამრს კარგავს.²⁶⁴ ეს გარანტიები არ ბოჭავს გადაწყვეტილების მიმღებ ორგანოს.²⁶⁵ რეალურად გადაწყვეტილებები მიიღება დახურულ კარს მიღმა და შემდეგ უკვე „შეიფუთება“ ფორმალური პროცედურების გამოყენებით.²⁶⁶ გადაწყვეტილებების დასაბუთებას რესპონდენტები არადამაჯერებლად მიიჩნევენ,²⁶⁷ ხოლო გადაწყვეტილებების გასაჩივრებას - უპერსპექტივოდ²⁶⁸ იმის გათვალისწინებით, რომ სასამართლოები, მათ შორის, უზენაესი სასამართლოს საკვალიფიკაციო პალატა, სადაც იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს გადაწყვეტილებები საჩივრდება, უკვე გავლენიანი მოსამართლეების მიერ კონტროლდება.²⁶⁹ მიიჩნევა, რომ (თუნდაც წარუმატებელი) გასაჩივრების ფაქტივ კი „დალუპავს მოსამართლეს“.²⁷⁰ ამის გამო, მოსამართლეები და მოსამართლეობის კანდიდატები გასაჩივრებას ვერ ბედავენ ან მიიჩნევენ, რომ ამრი არ აქვს. შედეგად გვაქვს „გულგრილობა, შემგუებლობა.“²⁷¹

რამდენიმე მოქმედმა და ყოფილმა მოსამართლემ მიუთითა, რომ პრობლემა არა კანონის ხარისხი, არამედ გადაწყვეტილების მიმღები

263 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2.
264 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2. იურისტი-ექსპერტი №3, საბჭოს ყოფილი არამოსამართლე წევრი.
265 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3.
266 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2.
267 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3 („დასაბუთებები მაინც შაბლონურია... ანუ საბჭოს მაინც შეუძლია თავისი შეხედულებით მიიღოს გადაწყვეტილება და შემდეგ ის ფორმალურად დაასაბუთოს“), ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №4.
268 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №4: „მე არ მახსენდება გასაჩივრების მექანიზმს ისე ემუშავს, რომ კონკურსის შედეგებზე გავლენა მოეხდინოს ხომ, არ ყოფილა ენეთი.“ მოსამართლე №5: „არ გამიგია, რომ ვინმემ გაასაჩივრა და რაიმე შედეგი მოჰყვა“. სასამართლოს თანამშრომელი №2: „თუნდაც დამისაბუთოს მე დღეს საბჭომ, რომ არ მნიშნავს ...სამწუხაროდ, სამართლებრივი საფუძვლის მითითებით შემოიფარგლება საბჭო ამ გადაწყვეტილებაში. უბრალოდ, მუუბნება, ამ საფუძვლით გეუბნები უარს.“
269 იურისტი-ექსპერტი №3, ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3 („გასაჩივრების შემთხვევაშიც არ გვაქვს მოლოდინი, რომ სამართლიანი გადაწყვეტილება დადგება“).
270 ყოფილი მოსამართლე №2.
271 მოსამართლე №5.

პირების დამოკიდებულებაა,²⁷² რაც ხელს უშლის კანონის სათანადოდ აღსრულებას.²⁷³

„ნებისმიერი ნორმა, რანაირი კარგიც არ უნდა იყოს, თუ ჩავეგდებთ ხელში არაკეთილსინდისიერ ხალხს, არ იმუშავებს... კანონი ცუდი არ არის, მაგრამ ცუდი ხალხის ხელში არ მუშაობს...“

ადვოკატები №1, №5 (ყოფილი მოსამართლეები)

„ფორმალურია ხშირად ამ კანონების მიღება, იმიტომ, რომ ყველამ იცის, ჩაენერება, ესა არ გატარდება და არ აღსრულდება, ან რისთვის შემოვიღეთ მოსამართლეების დანიშვნის კრიტერიუმები... აღარავინ უყურებს ამ კრიტერიუმებს, ვისთვისაც როგორც უნდა, ისე მოარგებენ ამ კრიტერიუმებს.“

ყოფილი მოსამართლე №1

„ბევრ რამეს, რა თქმა უნდა, კანონმდებლობა არეგულირებს, მაგრამ რეალური შედეგისთვის ეს არ არის საკმარისი, ადამიანთა კეთილსინდისიერება თუ არ ახლავს... ანუ მე მაინც ვხედავ მთავარ პრობლემას არა კანონმდებლობაში არამედ მის აღსრულებაში.“

მოსამართლე №2

„...კანონმდებლობაში, არ ვფიქრობ, რომ რაიმე არის შესაცვლელი. ჩვენთან საბჭო არის პრობლემა, ანუ საბჭოს ნევრების კეთილსინდისიერება არის რეალური პრობლემა და თუ, ვთქვათ, ჩვენ გვეყოლება კარგი საბჭო და იქნებთან ისეთი ნევრები, ვინც გადანყვეტილებებს მართლმსაჯულების ინტერესების მიხედვით, კანონის შესაბამისად მიიღებენ და აი, დამსახურებაზე დაფუძნებულ რეალურ პროცესს უზრუნველყოფენ, ეს კანონმდებლობა საკმარისია.“

არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №3

272 ადვოკატი №5 (ყოფილი მოსამართლე).

273 მოსამართლეები №2, №3; იურისტი-ექსპერტი №2, ადვოკატი №3.

4.8. ხელშემწყობი ფაქტორები

ა. მმართველი პარტიის მიერ მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფის მხარდაჭერა და ინტერესი მართვად მოსამართლეებში

რესპონდენტები მიუთითებენ მმართველი პარტიის მიერ მოსამართლეების გავლენიანი ჯგუფის მხარდაჭერაზე,²⁷⁴ რაც გამოიხატა მათთვის კომფორტული გარემოს შექმნით, უფრო კონკრეტულად: (1) ხელსაყრელი საკანონმდებლო ცვლილებების მიღებით,²⁷⁵ მათ შორის, საკანონმდებლო ჩარჩოს კონკრეტულ მოსამართლეებზე ან მათთვის სასურველ კადრებზე მორგებით.²⁷⁶ (2) ისეთი საკანონმდებლო ცვლილებების დაგვიანებით, რომლებიც დააკონკრეტებდა მოსამართლეთა შერჩევის კრიტერიუმებს და პროცედურებს, შემოიტანდა დასაბუთების მოთხოვნას და გასაჩივრების უფლებას, რითაც იუსტიციის საბჭოს ანგარიშვალდებულს გახდიდა. (3) იუსტიციის საბჭოს არამოსამართლე წევრებად გავლენიანი მოსამართლეებისთვის მისაღები პირების გაყვანით ან არამოსამართლე წევრების დანიშვნის დაყოვნებით.

მიიჩნევა, რომ 2012 წლამდე სასამართლო სისტემაში მოსახვედრად პოლიტიკური ფილტრის გავლა იყო საჭირო.²⁷⁷ ამ გზით მოხვდნენ სასამართლოში ყოფილი პროკურორები, რომლებიც დღეს მოსამართლეთა გავლენიანი ჯგუფს ქმნიან.²⁷⁸ 2013 წლიდან დღემდე სასამართლოს დაკომპლექტებაში პირდაპირი პოლიტიკური ჩარევა ნაკლებად თვალშისაცემია, თუმცა ამკარაა, რომ მმართველი პარტიის ინტერესია ძალაუფლების თავმოყრა ამ მოსამართლეთა ჯგუფის ხელში.²⁷⁹ ხოლო მათ მიერ მართვად მართვადი კადრებით სასამართლო სისტემის დაკომპლექტება, როგორც სენსიტიურ საქმეებში სასურველი შედეგების მიღების საშუალება. პოლიტიკური მხარდაჭერა არამეტიოკრატიული მიდგომების ნახალისებასაც გულისხმობს,²⁸⁰ როგორც ერთმა რესპონ-

274 საბჭოს ყოფილი არამოსამართლე წევრი.

275 რესპონდენტები მიუთითებენ, რომ გავლენიანი მოსამართლეებს აქვთ პირდაპირი კონტაქტი მმართველი პარტიის ლიდერებთან და შესაძლებლობა, გაიტანონ მათთვის სასურველი საკანონმდებლო ცვლილებები. აკადემიური წრეებიდან №1, №2. მოსამართლე №4.

276 ადვოკატი №5 (ყოფილი მოსამართლე): „კანონები შეცვალეს, პირდაპირ... მთარგმნე საკანონმდებლო ცვლილებები და ახლა მხარდაჭერა, აბა რა არის“

277 აკადემიური წრეებიდან №2:

„თავად ხელისუფლება ამოწმებდა ამ ადამიანებს და შემდეგ უშვებდა სასამართლოში მოსამართლეებად, ეს სადღაც ალბათ 2006-2007 წლებიდან დაიწყო, იყო ეგ გარკვეული პერიოდი 2005-2006, 2004, როდესაც გარკვეული რაოდენობა მოსამართლეების, აი გარედან შემოვიდა საკმაოდ კეთილსინდისიერი და კვალიფიციური ხალხი, მაგრამ ნელ-ნელა უკვე ამ მოსამართლეთა რაოდენობამ იკლო, მაგრამ არა მაშინდელი ხელმძღვანელობის ნათესავების ხარჯზე, არამედ უფრო აი ძალოვანი სტრუქტურებიდან შემოსული „გამოცდილი“ კადრების ხარჯზე. აი, პროკურატურიდან, შსს-დან და ასე შემდეგ და თუ გადახედავთ იმ მოსამართლეთა ბიოგრაფიებს. ხო ყველას ნახავთ, რომ იქ ყველას აქვს ძალოვანი უწყებებში მუშაობის წარსული, თითქმის ყველას.“

278 აკადემიური წრეებიდან №2, საბჭოს ყოფილი არამოსამართლე წევრი.

279 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2.

280 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №1.

დენტმა აღნიშნა:

„წინა ხელისუფლების პირობებშიც აკონტროლებდნენ სასამართლოს, მაგრამ იქ უფრო ნაკლები ძალაუფლება ჰქონდა ამ მოსამართლეთა ჯგუფს. ეხლა ... მათ უფრო მეტი თავისუფლება მიეცათ იმისათვის, რომ მათთვის სასურველი კადრები შემოიყვანონ სასამართლო სისტემაში, უფრო მეტი დამოუკიდებლობა აქვს ამ მიმართულებით. ნუ ახლა, რა თქმა უნდა, ეს დამოუკიდებლობა იმით არის ანაზღაურებული, ასე ვთქვათ, რომ მეორე მხრივ, როცა საჭირო არის, მნიშვნელოვან საკითხებზე ხელისუფლებისთვის სასურველი გადაწყვეტილების მიღება ხდება უპრობლემოდ. აი, აქაც ურთიერთსასარგებლო თანამშრომლობასთან გვაქვს საქმე, მათ შორის.“²⁸¹

მიიჩნევა, რომ საკანონმდებლო ცვლილებებმა შექმნა პროგრესის ილუზია.²⁸² საერთაშორისო და არასამთავრობო ორგანიზაციები აქცენტს აკეთებდნენ, ძირითადად, ინსტიტუციური და პროცედურული გარანტიების შექმნაზე, ამ თვალსაზრისით არსებულ ხარვეზებზე.²⁸³ საბოლოო ჯამში, ეს გარანტიები ფასადად იქნა გამოყენებული, რამაც მათ სასურველი საკადრო პოლიტიკის პროცედურული ლეგიტიმაციის, გაფორმების შესაძლებლობა მისცა.²⁸⁴

ბ. მოსამართლეების პასიურობა და კონფორმიზმი

საკადრო პოლიტიკის შედეგად სასამართლოები დაკომპლექტდა, ძირითადად, ლოიალურობის ნიშნით. მიიჩნევა, რომ სასამართლოში წახალისებულია პასიურობა და კონფორმიზმი (იხ. ზემოთ). ზოგიერთი რესპონდენტის აზრით, სასამართლო სისტემაში შეღწევის სირთულის გათვალისწინებით, მოსამართლეებს არ უნდათ, „წყალში ჩაყარონ“ მიღწევა, ანუ სიჩუმის მიზეზი პრაგმატიზმი.²⁸⁵ სხვები მიიჩნევენ, რომ მოსამართლეების უმრავლესობას „ინდიფერენტიზმი, გულგრილობა და შემგუებლობა... გვაქვს უკვე ძაან გამჭდარი ...“²⁸⁶ ის მოსამართლეები, რომლებიც არ იწონებენ კომუნიკაციის არსებულ კულტურას, სავარაუდოდ, ფიქრობენ, რომ შიდა დინამიკის შეცვლა არ შეუძლიათ.

281 აკადემიური წრებიდან №2.

282 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2.

283 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენლები №2, №3, №2

აქცენტს ძირითადად პროცედურების გაუმჯობესებაზე, შეცდომად განიხილავს.

284 არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენელი №2.

285 საბჭოს ყოფილი არამოსამართლე წევრი.

286 მოსამართლე №5.

გ. სასამართლოში კარიერის მიმართ დაბალი ინტერესი და კონკურენციის ნაკლებობა

სასამართლოში კარიერის მიმართ დაბალი ინტერესის გამო,²⁸⁷ რაც დიდწილად უკავშირდება პროცესის მიმართ უნდობლობას²⁸⁸ და იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ინტერესს, შეზღუდოს გარეშე პირების სისტემაში შემოსვლა, კონკურსების გამოცხადებისას სერიოზული კონკურენცია არ არის,²⁸⁹ რაც აადვილებს სასურველი კადრებით დაკომპლექტებას.

დ. დაბალი საზოგადოებრივი ინტერესი

სასამართლოების დაკომპლექტების პრაქტიკაზე რეაგირება ნაკლებია, რადგან შესაძლოა არ ჩანდეს პირდაპირი კავშირი ამ პრაქტიკასა და მოსამართლეთა დამოუკიდებლობის, ასევე მართლმსაჯულების ხარისხს შორის.²⁹⁰ მიიჩნევა, რომ საზოგადოებრივი კონტროლის და ანგარიშვალდებულების ხარისხი დაბალია,²⁹¹ განსაკუთრებით, როცა ეს ეხება სასამართლოს პერსონალის დანიშვნებს. პრაქტიკაზე პროტესტის დაბალ ხარისხს შეიძლება ხელს უწყობდეს ისიც, რომ ნათესაური კავშირების გამოყენება დასასაქმებლად სოციალური ნორმაა და გაკვირვებას არ იწვევს, პირიქით ნორმალიზებულია.

5. კვლევის შეჯამება

სასამართლო რეფორმის რამდენიმე ეტაპად განხორციელება ქმნიდა პროგრესის ილუზიას. საკანონმდებლო ცვლილებები, რომლებიც მოსამართლეების შერჩევა-დანიშვნის პროცესში არამერიტოკრატიული მიდგომების რისკს შეამცირებდა, დაგვიანდა და შედეგად იუსტიციის უმაღლესმა საბჭომ მოსამართლეების დიდი ნაწილი ხარვეზიანი კანონმდებლობით დანიშნა. ცალკე პრობლემაა მეტ-ნაკლებად მისაღები კანონმდებლობის არაადეკვატური იმპლემენტაცია, პრაქტიკაში მისი მოთხოვნების უკულებეულობა ან მინიმალისტური, მიზნებთან შეუსაბამო

287 იურისტი-ექსპერტი №2 მიუთითებს, რომ გარე კადრების შემოსვლა გართულდა და ნაკლებად საინტერესო გახდა, „კონკურსშიც არ მონაწილეობს არავინ... სასამართლოს შიდა აპარატი და იმ აპარატშიც მხოლოდ ის, ვისაც წინასწარი გარანტიები აქვს.“ იგივე რესპონდენტი აღნიშნავს: „ერთს ზუსტად ვეუბნავ, იმაზე მეტად ჩაიკეტა სისტემა, ვიდრე ოდესმე და ასე ნაკლებად სასურველი ამ პროფესიაში შესვლა, მგონი, არასდროს ყოფილა.“

288 რესპონდენტები ასახელებენ სხვა ხელშემშლელ მიზეზებსაც, მათ შორისაა სასამართლოს დაბალი პრესტიჟი, დაბალი ანაზღაურება, დიდი დატვირთვა. აღქმა, რომ მცდელობა არის დროის კარგვა და სკოლის წარმატებით დამთავრების შემთხვევაშიც კი დანიშვნა გარანტირებული არ არის; მოსაზრება, რომ შერჩევის კრიტერიუმი ლოიალურობაა და არა კვალიფიციურობა და რომ კარიერული წინსვლისთვის გავლენიან ჯგუფთან დაახლოებაა საჭირო.

289 სასამართლოს თანამშრომელი №1, მოსამართლე №6.

290 ერთმა რესპონდენტმა ხაზი გაუსვა კავშირს სასამართლო სისტემასა და სიღარიბის დონეს შორის.

291 სასამართლოს თანამშრომელი №2.

განმარტება, გადაწყვეტილებების კანონში განერილი პროცედურების ფასადის მიღმა, არაფორმალურ კრიტერიუმებსა და მექანიზმებზე დაყრდნობით მიღება. ამ პირობებში არამერიტოკრატიულად (მათ შორის, ნათესაობის და მეგობრობის ნიშნით) მოსამართლეების დანიშვნის რისკი მაღალია. კიდევ უფრო მეტ კითხვას აჩენს სასამართლოების აპარატის თანამშრომლების შერჩევა პროცესსა და შედეგებზე სასამართლოების თავმჯდომარეების გავლენის ფონზე.

სასამართლო სისტემაში მოსამართლეთა ვაკანტური ადგილების შეუვსებლობა და შედეგად მართლმსაჯულების ხარისხის გაუარესება შემთხვევითი არ არის და პირდაპირ კავშირშია იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს პოლიტიკასთან - დააკომპლექტოს სასამართლოები *მხოლოდ* მათ მიერ „შემონმებული“, სანდო და ლოიალური კადრებით. ამ მიზნის გათვალისწინებით, ლოგიკურია, რომ ისინი მოსამართლეობის კანდიდატებს ეძებენ „თავის წრეში“, აქცენტს აკეთებენ შიდა კადრებზე, რომელთაც იცნობენ (მაგალითად, ყოფილ თანამშემწეებზე) და სანდო გარე²⁹² კადრებზე (მაგალითად, იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მოსამართლე და არამოსამართლე წევრების ოჯახის წევრებზე/ნათესავებზე ან სხვა იურისტებზე, რომელთაც აქვთ „რეკომენდაცია“). შერჩევის პროცესი ისედაც არ არის კონკურენტული იმის გამო, რომ კვალიფიციური იურისტებისთვის სასამართლოში კარიერა მიზიდველი აღარ არის. ეს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს უადვილებს სასამართლოების სასურველი კადრებით დაკომპლექტებას.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, წლების მანძილზე იუსტიციის უმაღლესი საბჭო მთლიანად მართავდა სასამართლოების დაკომპლექტების პროცესს (უზენაესი სასამართლოს გარდა); შეეძლო ეკონტროლებინა სასამართლოში კადრების შემოდინება; არსებული ფილტრების (სკოლა, გამოსაცდელი ვადა) გამოყენებით სხვადასხვა ეტაპზე გამოერიცხა არაპროგნოზირებადი/არასასურველი კადრები, რომლებიც მათ მიერ ჩამოყალიბებულ „ნესრიგს“ (მათ შორის, ერთიანობის იდეას, რომელსაც მოსამართლეების გავლენიანი ჯგუფი ძალაუფლების დემონსტრირებისთვის და მისი შენარჩუნებისთვის იყენებს) კითხვის ქვეშ დააყენებდნენ.

იუსტიციის უმაღლესი საბჭოსთვის უზენაესი სასამართლოს მოსამართლეობის კანდიდატების პარლამენტისთვის წარდგენის უფლებამოსილების გადაცემა პრაქტიკაში ნიშნავდა სისტემის დიდწილად დახურვას იურისტებისთვის, რომლებიც კონტროლს არ დაექვემდებარებოდნენ. პირველი და სააპელაციო ინსტანციების მსგავსად, აქცენტი გაკეთდა ლოიალურ, პროგნოზირებად კანდიდატებზე (ძირითადად, მოქმედ მოსამართლეებზე). კანონმდებლობა ახალისებს უზენაეს სასამართლოში გარეშე პირების შესვლას, მაგრამ პრაქტიკაში იკვეთება, რომ სისტემაში მოხვედრა მხოლოდ იმ გარე კადრებს შეუძლიათ,

292 იგულისხმება კადრები, რომელთაც მოსამართლედ დანიშნამდე სასამართლო სისტემაში არ უშუაავიათ, მაგალითად, ყოფილი პროკურორები.

რომლებიც გადაწყვეტილების მიმღებ პირებთან არიან დაახლოებული ან აქვთ პოლიტიკური მხარდაჭერა. ამ ფონზე კანდიდატების კანონით გათვალისწინებულ კრიტერიუმებთან შესაბამისობა ნაკლებად რელევანტური ხდება.

კვლევის ფარგლებში გამოკითხვები მიიწვევენ, რომ:

- ნეპოტიზმი და კრონიზმი სასამართლოებში სისტემური და მზარდია;²⁹³
- იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრები მოსამართლეების შერჩევისას არაფორმალური კრიტერიუმებით ხელმძღვანელობენ, კერძოდ, ამონებენ, რამდენად ლოიალური, სანდო, მართვადი, პროგნოზირებადია კანდიდატი;
- საბჭოს წევრები „თავის წრეში“ ეძებენ მოსამართლეობის მსურველებს, რომლებიც ამ კრიტერიუმებს აკმაყოფილებენ; სისტემა დახურულია გარე კადრებისთვის, რომლებსაც მფარველები არ ჰყავთ („სასამართლოში ქუჩიდან ვერ მოხვდები... რეკომენდატორი გჭირდება“);
- სასამართლო სისტემაში კარიერული წინსვლა დამოკიდებულია: (ა) ლოიალურობის დემონსტრირებაზე; (ბ) მფარველის „წონაზე“;
- არსებული საკადრო პოლიტიკა მოსამართლეთა მცირე ჯგუფს სისტემის მართვის ბერკეტების მონოპოლიზების საშუალებას აძლევს. ის უარყოფითად მოქმედებს ინდივიდუალური მოსამართლეების დამოუკიდებლობის, ასევე, ზოგადად, მართლმსაჯულების ხარისხსა და ეფექტიანობაზე;
- ნეპოტიზმისა და კრონიზმისთვის ხელსაყრელ გარემოს ქმნის:
 - სასამართლოს მმართველი ძალის ინტერესი მართვად მოსამართლეებში - ამ ინტერესიდან გამომდინარე, სასამართლო რეფორმა იყო ფრამენტირებული, ემსახურებოდა ძალაუფლების კონცენტრაციას, შიდა იერარქიების გამყარებას და არა ინდივიდუალური მოსამართლეების გაძლიერებას; ნაკლებად იყო ორიენტირებული იუსტიციის საბჭოს მხრიდან თვითნებობის რისკების შემცირებაზე, რაც განსაკუთრებით პრობლემურია ბოლო წლებში საბჭოს უფლებამოსილებების ზრდის ფონზე;
 - მოსამართლეების (უმრავლესობის) კონფორმისტული დამოკიდებულება, რაც, თავის მხრივ, აიხსნება იუსტიციის საბჭოს მიერ მოსამართლეების შერჩევისას „მორჩილ“ კანდიდატებზე აქცენტით, დანიშნვის შემდეგ სასამართლოების თავმჯდომარეების მიერ მოსამართლეების ქცევის „მონიტორინგით“, პასიურობის კულტივირებით,²⁹⁴ არაფორმალური სანქციების გამოყენებით ან ფორმალური სანქციების გამოყენების მუქარით.

293 ამ მოსაზრებას იზიარებენ მოქმედი მოსამართლეებიც, რომელთაც კვლევის ფარგლებში გავესაუბრეთ.

294 გარდა იმ შემთხვევებისა, როცა მოსამართლეების გააქტიურება გავლენიანი მოსამართლეების ინტერესია.

6. ცვლილებები

6.1. საკანონმდებლო ცვლილებები

ცვლილებები იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს შემადგენლობაში

ა. ქართული რეალობის გათვალისწინებით, ერთ-ერთი გამოსავალი შესაძლოა იყოს იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში მოსამართლე და არამოსამართლე წევრების პროპორციის ცვლილება, რათა გაიზარდოს არამოსამართლე წევრების რაოდენობა და შესაბამისად საზოგადოების ჩართულობა სასამართლო სისტემის მართვის პროცესში. ამავდროულად მოსამართლეების დასანიშნად საჭირო ხმების რაოდენობის გაზრდა იმგვარად, რომ არამოსამართლე წევრების ხმები გადამწყვეტი იყოს და შესაბამისად, გავლენიან მოსამართლეებს სასურველი კანდიდატების „გაყვანა“ გარანტირებულად არ შეეძლოთ.²⁹⁵ ამ გზით არამოსამართლე წევრები შეასრულებენ ხარისხის კონტროლის ფუნქციას.

ბ. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მოსამართლე წევრების არჩევის წესის შეცვლა ჩვეულებრივი მოსამართლეების ჩართულობის უზრუნველსაყოფად:

- ადმინისტრაციული თანამდებობების მქონე მოსამართლეებს არ უნდა შეეძლოთ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრობის შეთავსება;
- იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს წევრობის კანდიდატებს უნდა მოეთხოვებოდეთ პროგრამების წარდგენა და განხილვაში მონაწილეობა. ანუ აქცენტი უნდა იყოს კანდიდატების ხედვაზე, გამოცდილებაზე, თვისებებსა და უნარებზე.

გ. [პარლამენტის მიერ] არამოსამართლე წევრების შერჩევის პროცესის შეცვლა: ოპოზიციის ჩართულობა შეიძლება ამცირებდეს მმართველი პარტიის მიერ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საქმიანობაზე გავლენის მოხდენის რისკს და იძლეოდეს საბჭოს შემადგენლობის დაბალანსების შესაძლებლობას, მაგრამ პოლიტიკების ხარისხის შესამცირებლად და კანდიდატების ხედვაზე, ცოდნასა და უნარებზე აქცენტის გადასატანად შეიძლება გამართლებული იყოს შერჩევის ეტაპზე საზოგადოებრივი ან ექსპერტთა საბჭოს ჩართვა, რომელიც კანდიდატებს ამ თვალსაზრისით შეაფასებს და დასკვნებს წარადგენს.

²⁹⁵ პრაქტიკაში ვერ გამოვრიცხავთ, რომ გავლენიანი მოსამართლეები მოახერხებენ არამოსამართლე წევრებად მათთან დაახლოებული პირების გაყვანას და სასურველი კანდიდატების მოსამართლეებად დასანიშნად საჭირო ხმების აკუმულირებას. თუ ასე მოხდა, ცვლილების მიზანი მიღწეული ვერ იქნება. ამის გათვალისწინებით, ამავდროულად უნდა დაინიშნოს პარლამენტის და პრეზიდენტის მიერ არამოსამართლე წევრების შერჩევის პროცესი, რათა ასეთი სცენარი გამოირიცხოს (იხ. ქვემოთ).

დ. იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს თავმჯდომარის შერჩევის ნების შეცვლა: დღევანდელი მდგომარეობით, იუსტიციის საბჭოს თავმჯდომარე აირჩევა მოსამართლე წევრთაგან.²⁹⁶ უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარე აღარ არის ავტომატურად საბჭოს თავმჯდომარე, მაგრამ შეიძლება აღნიშნული პროცედურით აირჩიონ. ძალაუფლების კონცენტრაციის თავიდან ასაცილებლად შეიძლება მიზანშეწონილი იყოს უზენაესი სასამართლოს თავმჯდომარის საბჭოს თავმჯდომარედ არჩევაზე შეზღუდვის დანერგვა. ამავე დროს, შეიძლება განვიხილოთ იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს თავმჯდომარედ არამოსამართლე წევრის არჩევა, განსაკუთრებით, თუ საბჭოში მოსამართლე წევრები უძრავლესობაში დარჩებიან.

ცვლილებები იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს საქმიანობაში

ა. საზოგადოებრივი კონტროლი მოსამართლეების შერჩევის პროცესში: მაგალითად, სასურველია კადრების შერჩევის მონიტორინგი საზოგადოებრივი საბჭოს მიერ, რომელიც დაკომპლექტდება სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებით და ექსპერტებით.²⁹⁷ იუსტიციის უმაღლესი საბჭო შეიძლება დარჩეს გადანყვეტილების მიმღებ ორგანოდ, მაგრამ უნევედეს საზოგადოებრივი საბჭოს მოსაზრებების გათვალისწინება (მათ შორის, დასაბუთებაში ასახვა, თუ მისი მოსაზრებები საზოგადოებრივი საბჭოს მოსაზრებებისგან რადიკალურად განსხვავდება);

ბ. ნათესაური კავშირების მეტი გამჭვირვალობა: მოსამართლეებისთვის სასამართლო სისტემის ფარგლებში *ნათესაური კავშირების* საჯაროდ დეკლარირების გასაჯაროების ვალდებულების დაკისრება.²⁹⁸ ასეთი ცვლილება იმ შემთხვევაში ჩაითვლება შედეგიანად, თუ გასაჯაროებულ ინფორმაციას დამკვირვებლები გამოიყენებენ და, მაგალითად, ყურადღებას მიაქცევენ, როცა გავლენიანი მოსამართლის ნათესავი სასამართლო სისტემაში დანიშნაურდება. ასეთი დეკლარირება ნეპოტიზმის რისკებსა და მის მასშტაბებზე ინფორმირებული მსჯელობის საშუალებას მოგვცემს;

296 ორგანული კანონი „საერთო სასამართლოების შესახებ“, მუხლი 47 (2^ა).

297 ამ ორგანოს ლეგიტიმურობა და ეფექტიანობა დიდწილად დამოკიდებული იქნება მის შემადგენლობაზე, მისი წევრების შერჩევის მეთოდებზე, მის ხელთ არსებულ რესურსებზე და ა.შ.

298 მაგალითად, სლოვაკეთში, სადაც ნეპოტიზმი სასამართლო სისტემაში პრობლემაა, მოსამართლეებს ეკისრებათ ყოველწლიურად ქონებრივ დეკლარაციებში ნათესაური კავშირების დეკლარირების ვალდებულება. აქ იგულისხმება ნათესაური კავშირები სასამართლო სისტემასა და იუსტიციის სამინისტროში დასაქმებულ პირებთან. ამ ვალდებულების შეუსრულებლობას შეიძლება მოჰყვეს დისციპლინური პასუხისმგებლობა. იხ. Samuel Spáč, Matej Simalčík, Gabriel Šipos, Let's Judge the Judges: How Slovakia Opened its Judiciary to Unprecedented Public Control, ხელმისაწვდომია აქ: <https://bit.ly/3RA415D>.

გ. მოსამართლეთა შერჩევის პროცესის გამჭვირვალობა, მათ შორის, კანდიდატის მიერ წარდგენილი დოკუმენტაციის საჯაროობა, გასაუბრებების საჯაროობა; ასევე ღიაობა გადაწყვეტილების მიღების მიზნებთან დაკავშირებით; იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ შერჩევის/ მოსამართლეობის მსურველთა გამოფილტვრის ყველა ეტაპზე მიღებული გადაწყვეტილებების (მათ შორის, დანიშვნაზე უარის) სათანადოდ დასაბუთება;

დ. მოსამართლეთა შერჩევის პროცესის გადახედვა: კენჭისყრის გაუქმება (გაუგებარია, რა დატვირთვა აქვს კენჭისყრას); კენჭისყრის ეტაპისთვის კანდიდატები უკვე შეფასებულები არიან; პროცესის ლოგიკური გაგრძელება იქნებოდა იმ კანდიდატების დანიშვნა, რომელთაც ყველაზე მაღალი ქულები/შეფასებები აქვთ. თუ კენჭისყრა დარჩება, ნებისმიერ შემთხვევაში, ფართო დისკრეციის პირობებში, რომელიმე კანდიდატისთვის უსამართლოდ უპირატესობის მინიჭების რისკიდან გამომდინარე, კენჭისყრა უნდა იყოს ღია და ხმები უნდა დასაბუთდეს; საბჭოს წევრმა უნდა ახსნას, რატომ მიანიჭა უპირატესობა კენჭისყრის ეტაპზე გადასული რამდენიმე კანდიდატიდან ერთს.²⁹⁹ შედარების ელემენტი კანონმდებლობაში დაკონკრეტებული არ არის, მაგრამ დასაბუთების ვალდებულებაში იგულისხმება;

ე. სასამართლო სისტემაში კარიერის მიმართ დაბალი ინტერესის პირობებში, ზომების მიღება, რათა მოსამართლეობა უფრო მიმზიდველი გახდეს გამოცდილი იურისტებისთვის, მაგალითად, ზოგიერთი ფილტრის (იუსტიციის სკოლის) მოხსნით, ღიაობის პოლიტიკით;

ვ. სასამართლოების თავმჯდომარეების შერჩევის პროცესის უკეთესად დარეგულირება: [იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს მიერ თავმჯდომარეების დანიშვნის პირობებში] შერჩევის კრიტერიუმების განერა და კანდიდატ(ებ) ის ამ კრიტერიუმებთან შესაბამისობის დეტალური დასაბუთება; კანდიდატების [მსგავს პოზიციებზე] წარსული საქმიანობის საფუძვლიანად შეფასება; კონსულტაციების როლის და ფორმატის გადახედვა იმისთვის, რომ მოსამართლეების სრულფასოვანი მონაწილეობა უზრუნველყოფილი იყოს.

არსებული „წესრიგის“ შენარჩუნებაში სასამართლოების თავმჯდომარეების როლის გათვალისწინებით, სასამართლოს თავმჯდომარეების შერჩევა უფრო დეცენტრალიზებულად, მაგალითად, მოსამართლეების მიერ არჩევის გზით.³⁰⁰

ძალაუფლების დე-კონცენტრაციისთვის შეიძლება განვიხილოთ ადმინისტრაციული თანამდებობების დაკავებაზე დროებითი შეზღუდვების

299 ცალკე საკითხია, რომ ქულები და შეფასებებიც უნდა დასაბუთდეს, განსაკუთრებით, თუ დისკრეციის ხარისხი მაღალია (თუ არის მანიპულირების რისკი).

300 ვერ გამოვრიცხავთ შეცვლილი კანონმდებლობის (არჩევნების) პირობებში იმავე შედეგს, რაც საბჭოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების შემთხვევაშია, რასაც უკრაინის მაგალითი აჩვენებს.

დანესება იმ მოსამართლეებისთვის, რომელთაც წლების მანძილზე უწყვეტად ეკავათ თავმჯდომარის და სხვა მსგავსი ადმინისტრაციული თანამდებობები;

ბ. დანიშვნის პროცესის ხარვეზიანობის გამო მოსამართლეების კრიტერიუმებთან შესაბამისობა ეჭვქვეშ დგება. ამ ფონზე მნიშვნელობას იძენს [უვადოდ დანიშნული] მოსამართლეების საქმიანობის რეგულარული შეფასება;

თ. მეტი გამჭვირვალობა სასამართლოს აპარატის თანამშრომლების აყვანის დროს; დოკუმენტაციის ხელმისაწვდომობა; შერჩევის პროცესში ისეთი გარე წევრების ჩართულობა, რომლებიც სასამართლოს თავმჯდომარეების მიერ ადვილად კონტროლირებადი არ არიან. სასამართლოს თავმჯდომარეების მხრიდან არასათანადო გავლენების შემცირების გზების გამონახვა.

6.2. სხვა ცვლილებები

მოსამართლეთა ქცევის არაფორმალური ნორმების შეცვლა: ეს მიღწევადია, თუ მოსამართლეთა საკმარისი რაოდენობა გადაუხვევს ასეთი ნორმებიდან და ქცევის ალტერნატიულ ნიმუშს ჩამოაყალიბებს, აქტიური დისკუსიების და განსხვავებული აზრის გამოხატვის ნორმალიზაციის გზით. 2013-2015 და 2021-2022 წწ. მოვლენებმა აჩვენა,³⁰¹ რომ თუ სათანადო პირობები შეიქმნება, მოსამართლეები შეძლებენ პასიურობის ჩვევის დაძლევას და კომუნიკაციის კულტურის შეცვლას. ეს შეიძლება მიღწეული იყოს აქტიური მოსამართლეების მხრიდან დანარჩენებისთვის მაგალითის მიცემის, ასევე უცხოელი მოსამართლეების გამოცდილების გაზიარების გზით. ვაკანტური პოზიციების შევსებამ იმ მოსამართლეებით, რომელთაც დანიშვნამდე სასამართლო სისტემაში მუშაობის გამოცდილება არ ჰქონდათ, ასევე შეიძლება ხელი შეუწყოს შიდა დინამიკის შეცვლას.

მნიშვნელოვანია მოსამართლეების ნახალისება, რათა დაინტერესების შემთხვევაში წარადგინონ კანდიდატურები საბჭოს და სხვა მსგავსი ორგანოების წევრობაზე, მიიღონ მონაწილეობა კონსულტაციებში და ა.შ.; ეს გაართულებს ამ პოზიციების შევსებას ცენტრალიზებულად და ხელს შეუშლის ძალაუფლების კონცენტრაციას.

მოსამართლეების გაჩუმების ნებისმიერ მცდელობას უნდა მოჰყვეს მკვეთრი საზოგადოებრივი რეაქცია.

301 ახლა ხელშემწყობი ფაქტორია ის, რომ მოსამართლეები უკვე უვადოდ არიან დანიშნულნი და არ იმყოფებიან ისეთ მოწყვლად მდგომარეობაში, როგორც 2013 წელს. ხელშემძლელი ფაქტორია ის, რომ მოსამართლეების დიდი ნაწილი გავლენიანი მოსამართლეების მიმართ ლოიალურობის ნიშნით შერჩა და შესაბამისად, მათგან არსებული „ნესრიგის“ კითხვის ნიშნის ქვეშ დაყვება ნაკლებად მოსალოდნელია.

დანართი 1

კითხვები ინტერვიუსთვის

1. თქვენი აზრით, რამდენად მასშტაბურია ქართულ სასამართლო სისტემაში [მოსამართლეების³⁰²] ოჯახის წევრების/ნათესავების და მეგობრების დასაქმების პრაქტიკა? რამდენად არის გადამწყვეტი ფაქტორი დანიშვნა-დანინაურებისას [მოსამართლეებთან] კანდიდატების ნათესაური კავშირები? რამდენად განმსაზღვრელია ნათესაური და მეგობრული კავშირები სასამართლო სისტემაში ადმინისტრაციული პოზიციების დაკავებისას? რაზე დაყრდნობით აკეთებთ ასეთ დასკვნას?
2. როგორ ფიქრობთ, ვლინდება თუ არა ასეთი პრაქტიკა უფრო გამოკვეთილად რომელიმე კონკრეტულ სასამართლოში, თუ უფრო სისტემური ხასიათი აქვს?
3. როგორ ფიქრობთ, გაიზარდა თუ შემცირდა ასეთი პრაქტიკა დროთა განმავლობაში?
4. თქვენი აზრით, რა შეიძლება იყოს სასამართლო სისტემაში ნათესავების და/ან მეგობრების მოზიდვის მოტივაცია?
5. ხედავთ თუ არა პრობლემას გავლენიანი მოსამართლეების ოჯახის წევრების, ნათესავების, მეგობრების სასამართლო სისტემაში დასაქმებაში/მათ კარიერული წინსვლაში? რა შემთხვევაში არის ასეთი პრაქტიკა პრობლემური?
6. რამდენად შეუძლიათ გავლენიან მოსამართლეებს ზეგავლენა მოახდინონ გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე [ნათესავების სასარგებლოდ] პირდაპირ ან არაპირდაპირ?
7. რა ტიპის ფორმალური გარანტიები არსებობს ნეპოტიზმის/კრონიზმის - ანუ ნათესავების/მეგობრებისთვის გაუმართლებლად უპირატესობის მინიჭების - საწინააღმდეგოდ? რამდენად ეფექტურია ეს გარანტიები?
 - a. რამდენად შეკიბრებითია მოსამართლეების ან სხვა კადრების შერჩევა?
 - b. რამდენად გამჭვირვალეა გადაწყვეტილების მიღების პროცესი? რამდენად ადეკვატურია საკანონმდებლო მოთხოვნები და პრაქტიკა ამ კუთხით?
 - c. გამორიცხავს/ამცირებს თუ არა დასაბუთების მოთხოვნა/გასაჩივრების უფლება თვითნებობას გადაწყვეტილების მიმღები ორგანოს მხრიდან? რამდენად სრულყოფილია კანონმდებლობა და როგორია იმპლემენტაციის

302 შეიძლება ვისაუბროთ არა მხოლოდ გავლენიანი მოსამართლეების, არამედ ასევე პოლიტიკოსების ნათესავების დასაქმებაზე სასამართლო სისტემაში.

სირთულეები?

d. რამდენად გახსნილია სასამართლო სისტემა გარე კადრებისთვის - ანუ მათთვის, ვისაც სასამართლო სისტემაში არ უმუშავია? რამდენად მიმზიდველია ასეთი კადრებისთვის სასამართლო სისტემა?

e. ინტერესთა კონფლიქტის დეკლარირების საკითხი - საკანონმდებლო რეგულირება და პრაქტიკა.

8. თქვენი აზრით, რა [დადებით/უარყოფით] გავლენას ახდენს ასეთი პრაქტიკა სასამართლოების მუშაობაზე? სასამართლო თვითმმართველობის ორგანოების მუშაობაზე?
9. საკმარისად შუქდება ეს თემატიკა მედიის მიერ? რეაგირებენ თუ არა არასამთავრობო ორგანიზაციები? არის თუ არა საზოგადოების მხრიდან რეაგირება? რატომ?